

TUNNEÄLYSTÄ LISÄARVOA RYHMÄNOHJAAJAN TYÖHÖN

Hanna-Riikka Sjöberg

Opinnäytetyö
Huhtikuu 2014

Palveluliiketoiminnan koulutusohjelma, ylempi AMK
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala



JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULU
JAMK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES



Tekijä Sjöberg, Hanna-Riikka	Julkaisun laji Opinnäytetyö	Päivämäärä 7.4.2014
	Sivumäärä 73	Julkaisun kieli Suomi
		Verkojulkaisulupa myönnetty (X)
Työn nimi TUNNEÄLYSTÄ LISÄARVOA RYHMÄNOHJAAJAN TYÖHÖN		
Koulutusohjelma Palveluliiketoiminnan koulutusohjelma, ylempi AMK		
Työn ohjaaja(t) Hakkarainen, Sinikka		
Toimeksiantaja(t) Tampereen seudun ammattiopisto, matkailu-, ravitsemis- ja talousala		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Ammattiopiston tulee ammattiopetuksen lisäksi vahvistaa opiskelijan sosiaalisia ja vuorovaikutustaitoja. Toisen asteen oppilaitoksissa on usein kiinnitetty huomiota fyysisen oppimisympäristön kehittämiseen. Oppimisympäristön kehittäminen sosiaalisesta ja psyykkisestä näkökulmasta on jäänyt vähemmälle huomiolle. Opinnäytetyön tarkoitus on keskittyä ajankohtaiseen näkökulmaan oppimisympäristön kehittämisessä eli sosiaalisen ja psyykkisen oppimisympäristön kehittämiseen ammatillisella toisella asteella. Tilastokeskuksen tietojen mukaan ammatillisten oppilaitosten keskeyttämisprosentti lukuvuonna 2010 – 2011 oli 9,1%, kun vastaava luku lukiokoulutuksesta oli 4%. Keskeyttämisluvut ovat suuret varsinkin matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla. Eniten keskeyttämiä tapahtuu ensimmäisen puolen vuoden aikana sekä viimeisen puolen vuoden aikana. Keskeyttämiä voidaan erityisesti estää ensimmäisen opiskeluvuoden aikana, sillä nuoret viettävät ammattiopistossa elämäntapojensa muokkaamisen kannalta hyvin tärkeitä vuosia.</p> <p>Opinnäytetyön tarkoitus oli tutkia tunneällyn eri osa-alueiden ja niiden tunnistamiseen sekä kehittämiseen liittyvien työkalujen hyödyntämistä ensimmäisen vuoden opiskelijoiden ryhmän ohjaamisessa. Opinnäytetyön empiirinen osa toteutettiin toimintatutkimuksena. Tutkimuksessa testattiin yhdessä ryhmänohjaajien kanssa tunneällyn eri työkalujen hyödyntämistä heidän työssään. Toimintatutkimuksen avulla laadittiin suunnitelma tunneällyn hyödyntämisestä ryhmänohjaajan työssä.</p> <p>Tutkimus osoitti, että ryhmänohjaajat käyttävät monipuolisesti erilaisia tunneällyn keinoja ryhmänohjaajuudessa. Ammattiopiston toimijoiden tunneälykyys edistää hedelmällistä vuorovaikutusta. Seurantatutkimuksen kautta olisi mielenkiintoista selvittää oliko annetuilla työkaluilla vaikutusta ensimmäisen vuoden opiskelijoiden keskeyttämisen ehkäisemiseen ja vähenemiseen sekä miten työkalut tukivat ryhmänohjaajia käytännön työssä. Sekä miten toiset koulutusalat suhtautuvat tällaisiin työkaluihin.</p> <p>Suunnitelman tarkoitus on kehittää ryhmänohjaajuutta ja antaa sille uudenlainen näkökulma. Suunnitelma on laadittu niin, että se voidaan toteuttaa muillakin koulutusaloilla ja muissa Suomen ammattiopistoissa.</p>		
Avainsanat (asiasanat) Tunneäly, tunteet, oppimisympäristö, marata-ala, ryhmänohjaajuus, keskeyttämisen ehkäisy, ryhmäyttäminen, tunteiden itsesäätely, sosiaalisten taitojen kehittäminen		
Muut tiedot		



Author Sjöberg, Hanna-Riikka	Type of publication Master's Thesis	Date 7.4.2014
	Pages 73	Language finnish
		Permission for web publication (X)
Title EMOTIONAL INTELLIGENCE ADDS EXTRA VALUE TO THE WORK OF A GROUP LEADER		
Degree Programme Master's Degree Programme in Hospitality Management		
Tutor(s) Hakkarainen, Sinikka		
Assigned by Tampere Vocational College		
<p>Abstract</p> <p>A vocational college must, in addition to providing vocational education, strengthen its students' social and interaction skills. In secondary education, the focus has usually been on developing the physical learning environment. Developing the learning environment from a social and psychological perspective has received less attention. The aim of the thesis was to focus on a current perspective on developing the learning environment, specifically the social and psychological learning environment in secondary vocational education. According to the information from Statistics Finland, the withdrawal rate in the vocational colleges was 9,1% during the academic year 2010-2011, whereas the equivalent rate for upper secondary education was 4%. The withdrawal rates are especially high in the Tourism, Catering and Domestic Services sector. The highest number of withdrawals occur during the first and last six months. The opportunities to prevent students from withdrawing are great especially during the first academic year. This is because young people spend their vital years in vocational colleges while still shaping their lifestyles.</p> <p>The purpose of the thesis was to research the different sectors of emotional intelligence taking advantage of the tools used to identify and develop those sectors in the course of counselling first year student groups. The empirical part of the thesis was executed as an action research. With the help of the group leaders, the research experimented with taking advantage of the different emotional intelligence tools in their work. During the action research, a development plan was made to facilitate the work of a group leader.</p> <p>The results demonstrated that group leaders use various ways of emotional intelligence in group leadership. The emotional intelligence of people working in vocational colleges promotes fruitful interaction. It would be interesting to carry out a follow-up research to find out if the tools given have had an effect on preventing and reducing the withdrawal rates among the first year students, how well the tools supported the group leaders in their practical work, and other educational sectors respond to the use of these kinds of tools.</p> <p>The purpose of the development plan is to develop group leadership, and provide it with a new perspective. The development was constructed in a way that allows it to be also executed in other educational sectors and in other Finnish vocational colleges.</p>		
Keywords emotional intelligence, emotion, learning environment, 'marata'-sector, group leadership, preventing withdrawals, grouping, self-regulation of emotions, development of social skills		
Miscellaneous		

Sisältö

1	Johdanto	3
2	Tutkimuksen lähtökohdat ja keskeiset käsitteet.....	6
3	Tunneäly ja ryhmänohjaajuus	11
3.1	Tunneäly	11
3.2	Tunteet	13
3.3	Positiivisten tunteiden voima	14
3.4	Tunneäly ja tunteet motivaattoreina	15
3.5	Tunneäly tutkimuskohteena.....	17
3.6	Tunneälyä ryhmänohjaajuudessa.....	20
3.6.1	Ryhmäyttäminen	21
3.6.2	Tunteiden itsesäätely	23
3.6.3	Sosiaalisten taitojen kehittäminen.....	29
4	Tutkimuksen toteutus ja tulokset.....	31
4.1	Toimintatutkimus	31
4.2	Tutkimuksen eteneminen.....	33
4.2.1	Toimintatutkimuksen suunnittelu, alkukartoitus ja tulokset.....	33
4.2.2	Toinen sykli, tulokset ja työkalujen valinta	40
4.2.3	Työkalujen testaus ja tulokset.....	44
4.3	Suunnitelma tunneälyn hyödyntämisestä ryhmänohjaajan työssä	50
4.4	Toimintatutkimuksen luotettavuus	52
5	Pohdinta	53
	LÄHTEET	61

LIITTEET	67
Liite 1. Ryhmänohjaajan tehtävät Tredussa	67
Liite 2. Suunnitelman sisällysluettelo	70
 KUVIOT.....	8
Kuvio 1. Ryhmänohjaajan sijoittuminen henkilöorganisaatiossa Tredun marata- alalla.....	8
Kuvio 2. Tunneällyn merkitys ryhmänohjaajuudessa	10
Kuvio 3. Toimintatutkimuksen syklit (Linturi 2003)	32

1 Johdanto

Ammattiopistoon tullessaan opiskelija on iältään noin 16–vuotias. Nuoren opiskelijan ammatti-identiteetin muodostuminen on vielä kesken. Ammatillinen kasvu edellyttää myös kasvua ihmisenä. Ammattiopiston tulee ammatti-opetuksen lisäksi vahvistaa opiskelijan sosiaalisia ja vuorovaikutustaitoja. Erityisesti vuorovaikutuskykyjen painotus korostuu tulevaisuudessa. (Linturi & Rubin 2011, 69 – 70.) Vuorovaikutuksen painotus on osa tulevaa opetus-suunnitelmaa, jonka uudistaminen alkaa vuonna 2015.

Toisen asteen oppilaitoksissa on usein kiinnitetty huomiota fyysisen oppimisympäristön kehittämiseen. Oppimisympäristön kehittäminen sosiaalisesta ja psyykkisestä näkökulmasta on jäänyt vähemmälle huomiolle. Opinnäytetyön tarkoitus on keskittyä uudenlaiseen ja ajankohtaiseen näkökulmaan oppimisympäristön kehittämisessä eli sosiaalisen ja psyykkisen oppimisympäristön kehittämiseen ammatillisella toisella asteella.

Keskeyttäminen ammatillisella toisella asteella

Tilastokeskuksen tietojen mukaan ammatillisten oppilaitosten keskeyttämisprosentti lukuvuonna 2010 – 2011 oli 9,1%, kun vastaava luku lukiokoulutuksesta oli 4%.

Keskeyttämisen kustannukset ovat suuret oppilaitoksen, yhteiskunnan ja opiskelijan itsensä kannalta. (Suomen virallinen tilasto, SVT.)

Suomessa tehtyjen tutkimusten mukaan yleisimmin keskeyttämisen syynä ovat olleet opiskelijoiden oppimis- ja opiskeluvaikeudet sekä motivaatio-ongelmat. Kauravaaran (2013, 74 - 75) tutkimuksen mukaan opiskelijoilla ei välttämättä ole motivaatio-ongelmia vaan opiskelijat eivät koe tekemäänsä merkitykselliseksi. Muita syitä ovat esimerkiksi väärä alavalinta, henkilö-kohtaiset syyt, taloudelliset syyt ja työelämään siirtyminen. Työelämään siirtymistä tapahtuu varsinkin opintojen viimeisen puolen vuoden aikana. Keskeyttämisten syiden taustalla on katsottu olevan muun muassa yleistä sitoutumattomuutta opintoihin ja elämänhallintaan liittyviä ongelmia. (Määttä & Kiiveri & Kairaluoma 2011, 36 - 50.)

Keskeyttämisen ongelmia on pyritty ratkaisemaan monin eri keinoin vuosien mittaan. Näistä yksi keino on laajennettu työssäoppiminen, jota on toteutettu Tampereen seudun ammattiopistossa (myöhemmin Tredu) jo vuodesta 2005. Laajennettua työssäoppimista kutsutaan Tredussa 2+1-malliksi. Tässä mallissa opiskelija suorittaa kolmannen vuoden opinnot oppisopimuksella. Monista muistakin toimintamuodoista on saatu positiivisia tuloksia.

Tampereen seudun ammattiopiston koulutuspäivillä 8.8. - 9.8.2013 todettiin, että matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla (myöhemmin marata-ala) keskeyttämismäärät ovat suuret. Tredun tilastot osoittavat, että keskeyttämisiä tapahtuu eniten ensimmäisen puolen vuoden aikana ja viimeisen puolen vuoden aikana.

Opintojen keskeytyminen voi olla opiskelijan näkökulmasta vaikutuksiltaan erilainen. Keskeyttäminen on positiivinen esimerkiksi silloin, kun syynä on alan vaihto. Negatiivisesta keskeyttämisestä on kyse esimerkiksi silloin, kun opiskelijaa ei enää eri yrityksistä huolimatta tavoiteta. Keskeyttäminen huolestuttaa monin eri tavoin, sillä osa keskeyttäneistä on vaarassa syrjäytyä kokonaan sekä oppilaitosmaailmasta että yhteiskunnasta. Huoli keskeyttämisistä on hyvin ajankohtainen oppilaitoksissa.

Vaikuttamisen mahdollisuudet opiskelijoiden keskeyttämisten estämiseen ovat suuret ammattiopistossa erityisesti ensimmäisen opiskeluvuoden aikana, sillä nuoret viettävät ammattiopistossa elämäntapojensa muokkaamisen kannalta hyvin tärkeitä vuosia. Ammattiopistossa tavoitetaan myös monia syrjäytymis-uhan alla olevia nuoria, mikä nostaa ammattiopiston erityisasemaan. (Martela & Järvillehto 2012, 10 - 13.)

Opinnäytetyön tavoite, tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tarkoitus on tutkia tunneälyn eri osa-alueiden ja niiden tunnistamiseen sekä kehittämiseen liittyvien työkalujen hyödyntämistä ensimmäisen vuoden opiskelijoiden ryhmän ohjaamisessa. Opinnäytetyön empiirinen osa toteutetaan toimintatutkimuksena. Tutkimuksessa testataan yhdessä ryhmänohjaajien kanssa vuorovaikutuksessa tunneälyn erilaisten työkalujen hyödyntämistä heidän työssään.

Työn tavoitteena on saada sekä opiskelijat että muut ammattiopiston toimijat huomaamaan, kuinka he omalla toiminnallaan edistävät myönteisten kokemusten syntymistä. Tunneäly on tehokas väline muun muassa edistämään sosiaalista ja henkistä hyvinvointia. (Saarinen 2002, 251 - 252.) Ihmisen on tärkeää tuntea, että hänellä itsellään on mahdollisuus vaikuttaa oman elämänsä hyvinvointiin. Se on mahdollista tehdä jopa aivan pienilläkin asioilla, kuten esimerkiksi toisen kehumisella.

Opinnäytetyön tutkimusongelma on tutkia millaisia tunneälyn työkaluja ryhmänohjaajat voivat hyödyntää Tredussa marata-alalla ja miten ryhmänohjaajat kokevat itse voivansa vaikuttaa opiskelijoiden keskeyttämisen ehkäisyyn/vähentämiseen.

Tutkimuskysymyksiksi muodostuivat seuraavat kysymykset:

Miten ryhmänohjaaja voi tunneälyn työkalujen avulla edistää opiskelijoiden ryhmäytymistä?

Miten tunneälyn työkalut edistävät opiskelijoiden tunteiden itsesäätelyä?

Miten opiskelijoiden sosiaalisia taitoja voidaan kehittää tunneälyn työkalujen avulla ensimmäisen vuoden aikana?

Miten ryhmänohjaajat itse uskovat pystyvänsä vaikuttamaan keskeyttämisen ehkäisyyn?

Opinnäytetyössä tarkastellaan tunneälyä oppilaitoksen toimijoiden kannalta.

Toimijoista pääpaino on ryhmänohjaajassa. Opinnäytetyö toteutetaan laadullisella tutkimusotteella, ja menetelmäksi valittiin toimintatutkimus. Toimintatutkimuksessa pyritään kehittämään vaikuttamisen kautta. Toimintatutkimuksen avulla laaditaan suunnitelmatunneälyn hyödyntämisestä ryhmänohjaajan työssä marata-alalle Tredussa.

”Emme voi ratkaista ongelmia käyttämällä samaa ajattelutapaa, jota käytimme luodessamme ne.” Albert Einstein

2 Tutkimuksen lähtökohdat ja keskeiset käsitteet

Tässä luvussa tarkastellaan tarkemmin oppimisympäristöä käsitteenä.

Oppimisympäristö luo pohjan tutkimukselle. Oppimisympäristön lisäksi tutkimukselle pohjaa luo ympäristö, jossa tutkimus ja kehittämissuunnitelma toteutetaan. Tällä tarkoitetaan Tredua ja tarkemmin marata-alaa. Sen jälkeen tarkastellaan tarkemmin niitä toimijoita, jotka toimivat Tredun marata-alalla eli keitä tutkimus koskee. Lisäksi tarkastellaan Tredun ryhmänohjaajuutta ja sitä, missä ryhmänohjaajuudessa ollaan tällä hetkellä.

Oppimisympäristö

Oppimisympäristö on hyvin laaja käsite, ja sitä voidaan tarkastella monesta eri näkökulmasta. Yhteistä näillä näkökulmille on kuitenkin se, että oppimisympäristössä katsotaan tapahtuvan opiskelua ja oppimista. Oppimisympäristö voi olla paikka, tila, yhteisö, toimintakäytäntö tai vaikkapa oppimisalusta. Oppimisympäristön päätarkoitus on edistää oppimista. (Kankaanranta & Mikkonen & Vähähyyppä 2012, 5 - 6.)

Yhden näkökulman mukaan oppimisympäristö voidaan ajatella fyysisten, psyykkisten ja sosiaalisten tekijöiden mukaan. Fyysisellä oppimisympäristöllä tarkoitetaan esimerkiksi oppilaitosta, sen tiloja, välineitä ja työssäoppimispaikkaa. Sosiaalisella oppimisympäristöllä puolestaan tarkoitetaan esimerkiksi oppilaitoksessa olevia henkilöitä, kuten opiskelijoita, opettajia, muuta henkilökuntaa sekä heidän välisiä vuorovaikutussuhteita. Psyykkisellä oppimisympäristöllä puolestaan tarkoitetaan esimerkiksi kognitiivisia, emotionaalisia ja sosiaalisia osa-alueita. (Kuuskorpi 2012, 68 – 72.)

Toisessa näkökulmassa oppimisympäristö jaetaan neljään osa-alueeseen, joita ovat fyysinen, tekninen, didaktinen ja sosiaalinen ulottuvuus. Olipa näkökulma mikä tahansa, olisi ammatillisessa oppilaitoksessa tärkeää, että oppiminen voitaisiin toteuttaa mahdollisimman aidoissa tilanteissa. (Manninen & Burman & Koivunen & Kuittinen & Luukannel & Passi & Särkkä 2007, 38 - 40.) Fyysisiä oppimisympäristöjä

kehitetään jatkuvasti. Oppimisympäristön kehittäminen sosiaalisesta ja psyykkisestä näkökulmasta on jäänyt vähemmälle huomiolle.

Tredu

Tampereen ammattiopisto (TAO) ja Pirkanmaan koulutus konserni–kuntayhtymä (PIRKO) yhdistyivät 1.1.2013 Tampereen seudun ammattiopistoksi (Tredu). Toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa ja sen hallinnossa työskentelee yli tuhat henkilöä. Tredussa aloitti ensimmäisen lukukautensa (2013 - 2014) noin 8 000 nuorta ja lähes 10 000 aikuista. Tredussa on toimintaa kahdessakymmenessä toimipisteessä. Toimipisteitä on Tampereen lisäksi Ylöjärvellä, Nokialla, Kangasalla, Lempäälässä, Orivedellä, Ikaalisissa, Virroilla ja Pirkkalassa. Koska yhdistyminen on vielä tuore, toimintamallien yhdistäminen on kesken.

Marata-ala

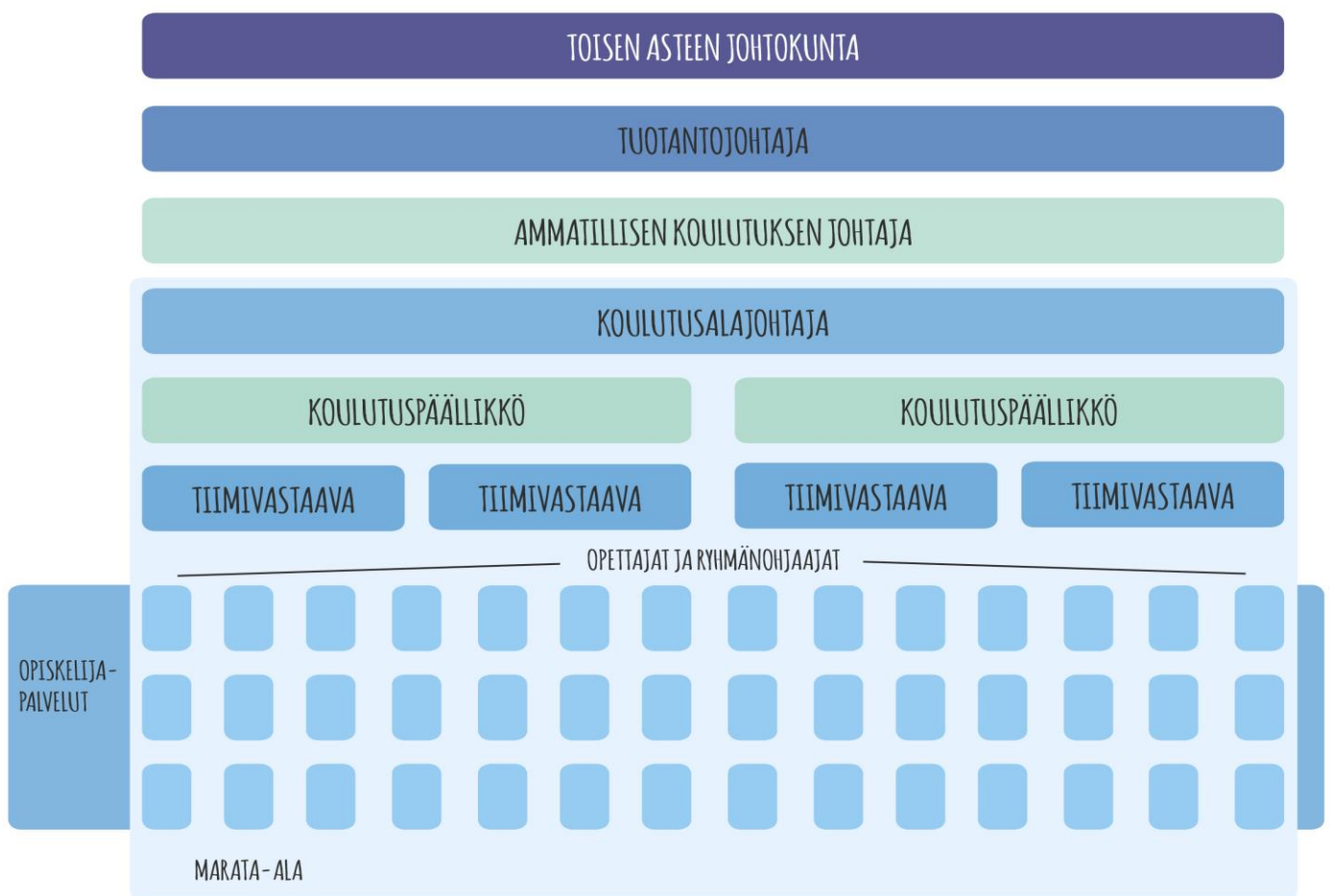
Marata-alan opiskelija valmistuu kolmen vuoden opintojensa jälkeen vastaanotto-virkailijaksi, tarjoilijaksi, kokiksi tai matkailuvirkailijaksi oman valintansa mukaisesti. Marata-alan tavoitteena on vaikuttaa ihmisten terveyteen, hyvinvointiin ja viihtyvyyteen tuottamalla palveluja niin arkeen kuin juhlaankin sekä kehittää palveluja vastaamaan tarpeita. Marata-alan ryhmänohjaajia Tredussa on yli neljäkymmentä.

Ammattiopiston erilaiset toimijat

Ammattiopistossa on monenlaisia toimijoita, joiden kanssa opiskelijat toimivat opiskellessaan. Päivittäisessä vuorovaikutuksessa opiskelijoiden kanssa ovat tietenkin opettajat. Muita toimijoita ovat muun muassa opinto-ohjaajat, erityisopettajat, erityisohjaajat, opintosihteerit, toimistosihteerit, koulutuspäälliköt, opetusravintolan ohjaajat, opiskelijaravintolan henkilökunta, siistijät, vahtimestarit jne. Opiskelijaravintolassa työskennellessään marata-alan opiskelijat ovat päivittäisessä vuorovaikutuksessa myös asiakkaiden kanssa. On selvää, että kaikki opiskelijoiden vuorovaikutus eri toimijoiden kanssa vaihtelee henkilökohtaisesti hyvinkin paljon.

Ammattiopistossa toimijoiden päiviin kuuluu monenlaisia tilanteita, jotka ovat haasteellisia. Näiden tilanteiden käsittelemiseen tarvitaan tunnetaitoja. Tunnetyön voidaan katsoa olevan alituinen haaste toimijalle. (Isokorpi 2004, 69 – 84.)

Tunnetaitojen käyttö lisää muun muassa työhyvinvointia (Brown & Jones & LaRusso & Aber 2010, 153 - 167). Toimijoiden jokapäiväiseen arkeen kuuluu vahvasti sosiaalinen vuorovaikutus. Sosiaalisen vuorovaikutuksen on katsottu tehostavan oppimista. Tällainen monitahoinen vuorovaikutussuhteiden verkko vaatii kuitenkin tunnetaitojen hallintaa.



Kuvio 1. Ryhmänohjaajan sijoittuminen henkilöorganisaatiossa Tredun marata -alalla

Tredun marata-alan ryhmänohjaus

Se, miten ryhmänohjaaja sijoittuu Tredun henkilöorganisaatiossa marata-alalla, on kuvattu kuviossa 1. Jokaisessa toimipisteessä ryhmänohjaajien toimintamallit ovat olleet erilaisia. Toisissa toimipisteissä ryhmänohjaaja on saattanut opettaa omalle ryhmälleen myös ammattiaineita. Se on mahdollistanut sen, että ryhmänohjaaja on ollut tiiviissä yhteistyössä ryhmänsä kanssa läpi lukuvuoden. Toisissa toimipisteissä sen sijaan ryhmänohjaaja on saattanut olla konkreettisesti oman ryhmänsä kanssa eri toimipisteissä ja näin he näkevät toisensa ainoastaan yhdessä pidetyillä ryhmänohjaajan tunneilla. Ryhmänohjaajan tunteja on lukuvuoden aikana 38. Ryhmänohjaajien tehtävien yhtenäistäminen on siinä vaiheessa, että niistä on tehty ensimmäinen luonnos (liite 1)

Tredun ryhmänohjaajan tehtävät on jaettu neljään vaiheeseen. Ensimmäisessä vaiheessa ryhmänohjaajan tehtäviä on lueteltu siitä näkökulmasta, mitä ryhmänohjaajan tulee tehdä hyvissä ajoin ennen lukuvuoden tai koulutuksen alkua. Tässä vaiheessa ryhmänohjaaja lähinnä tutustuu tulevaan ryhmäänsä saamiensa tietojen perusteella sekä perehtyy sen opintosuunnitelmiin ja lukujärjestykseen.

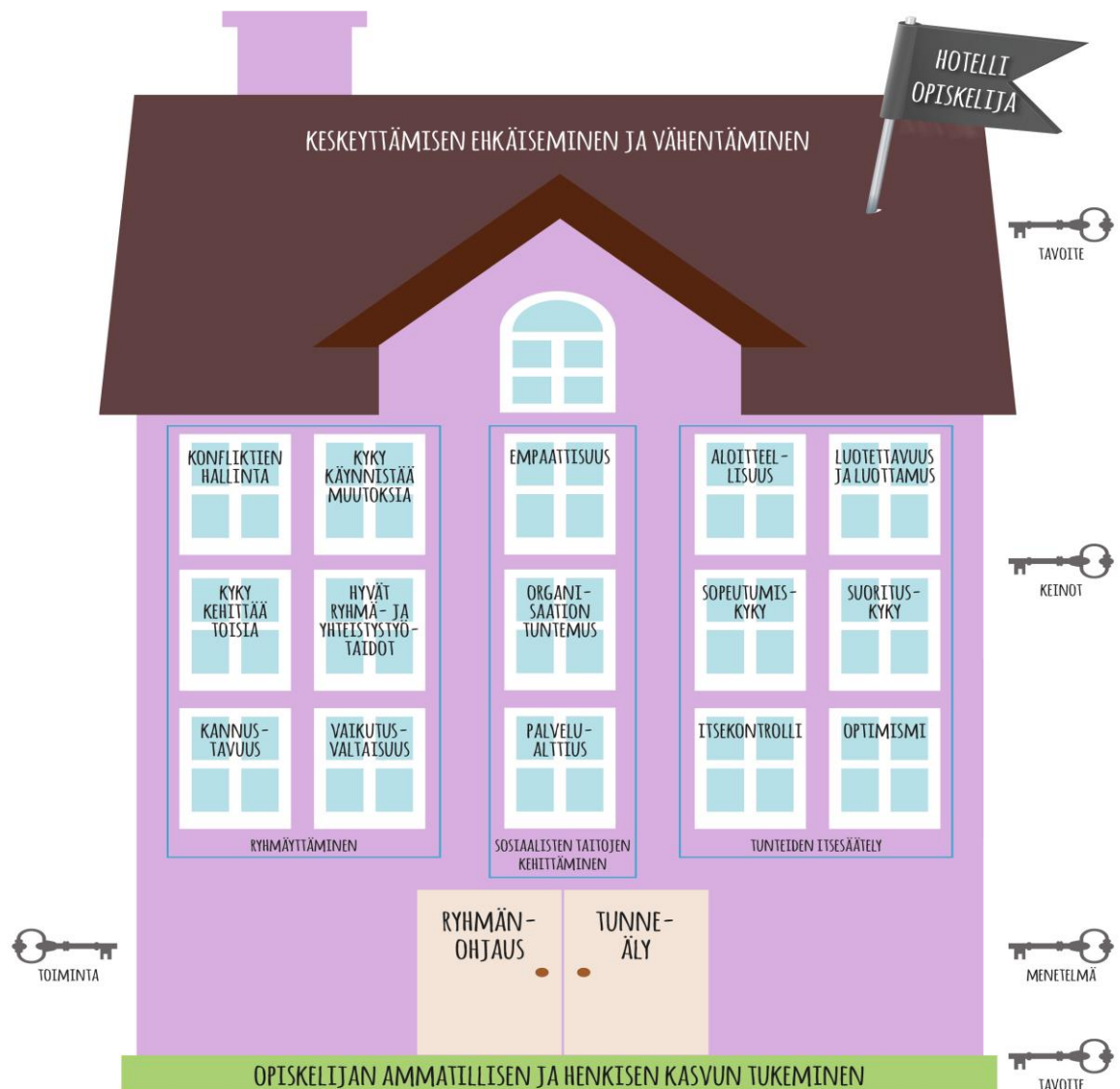
Toisessa vaiheessa näkökulma on siinä, mitä ryhmänohjaajan tulee tehdä lukuvuoden alussa. Tämä vaihe on puolestaan jaettu viiteen osa-alueeseen. Pääpaino tässä vaiheessa on ryhmäytymisessä ja tutustumisessa (toisiin opiskelijoihin, oppimisympäristöön, opetussuunnitelmaan jne.). Käytännössä tämän monet ryhmänohjaajat tekevät, mutta sitä ei ole kirjattuna tehtäviin.

Kolmannessa vaiheessa näkökulma on siinä, mitä ryhmänohjaajan tulee tehdä opiskelijoiden opintojen aikana. Tämä vaihe on jaettu kolmeen osa-alueeseen. Vaiheet koostuvat ryhmän toimimisesta, yhteistyöstä ja opiskelijan ohjaamisesta.

Neljännessä vaiheessa näkökulma on siinä, mitä ryhmänohjaajan tulee tehdä opiskelijan opintojen lopussa. Tehtävien painotus näkyy siinä, että ryhmänohjaaja varmistaa opiskelijan valmistumisen aikataulun mukaisesti.

Koska ryhmänohjaajan tehtävissä on lueteltuna ainoastaan tehtäviä, joihin kuuluvat muun muassa ryhmäyttäminen, sitouttaminen ja yhteistyö, on tämän opinnäytetyön tuottama suunnitelma oivallinen apuväline näiden päämäärien saavuttamiseksi. Suunnitelma tuo konkreettisten työkalujen lisäksi myös toisenlaisen näkökulman ryhmänohjaajuuteen.

Kuviosta 2 nähdään tämän työn kokonaisuus. Kuvio kuvaa sekä tietoperustan että empiirisen osan. Tavoitteena on sekä opiskelijan ammatillisen ja henkisen kasvun tukeminen että keskeyttämisen ehkäiseminen ja vähentäminen. Näihin tavoitteisiin pääsemiseen on valittu menetelmäksi tunneäly ja toimintana toimii ryhmänohjaus. Ikkunoissa näkyvät valitut tunneällyn eri osa-alueet.



Kuvio 2. Tunneällyn merkitys ryhmänohjaajuudessa

3 Tunneäly ja ryhmänohjaajuus

Tässä luvussa tarkastellaan tarkemmin tunneälyä käsitteenä. Tunneälyn jälkeen tarkastellaan tarkemmin tunteita. Niiden jälkeen pohditaan, miten positiiviset tunteet vaikuttavat meihin ja ympäristöömme sekä kuinka tunneäly ja tunteet vaikuttavat henkilön motivoitumiseen. Luvussa käydään läpi myös erilaisia tunneälystä tehtyjä tutkimuksia, jotka olennaisesti liittyvät tähän opinnäytetyöhön. Sen jälkeen tarkastellaan vielä tarkemmin, miten tunneäly näkyy ryhmänohjaajuudessa.

3.1 Tunneäly

Tunneäly (emotional intelligence) on käsitteenä vielä varsin nuori. Tutkija Thorndike ymmärsi ensimmäisten joukossa älykkyyden sosiaalisen puolen ja kutsuikin sitä sosiaaliseksi älykkyydeksi (social intelligence). Tunneälyn pioneereja ovat olleet 1990-luvulta lähtien Salovey ja Mayer. Heidän käsityksensä mukaan tunneälykäs ihminen kykenee havaitsemaan omia ja muiden tunteita, ymmärtämään emotioita, erottelamaan niitä toisistaan ja käyttämään näin saatua tietoa oman ajattelunsa ja toimintansa ohjaamiseen. (Salovey & Mayer 1990, 189). Bar-On kehitteli määritelmää eteenpäin. Bar-Onin (1997, 3) mukaan tunneälyllä tarkoitetaan ”persoonallisten, emotionaalisten ja sosiaalisten tekijöiden joukkoa, joka vaikuttaa yksilön kykyyn selvittää ympäristön vaatimuksista ja paineista.”

Koko kansan tietoisuuteen tunneäly tuli Golemanin ansiosta vuonna 1995 hänen kirjoittaessaan kirjan Emotional Intelligence. Golemanin mukaan tunneälykäs ihminen kykenee havaitsemaan tunteita itsessään ja muissa, motivoimaan ja hallitsemaan tehokkaasti sekä omia tunnetilojaan että ihmissuhteisiin liittyviä tunteita. Hänen mukaansa tunneälykäs ihminen kykenee parempiin tuloksiin töissään tunnetaitojaan kehittämällä. (Goleman 1998, 28.) Suomessa tunneälyä ovat käsitelleet kirjallisuudessa, artikkeleissa ja erilaisissa tutkimuksissa muun muassa Mikael Saarinen, Tia Isokorpi ja Marja Kokkonen.

Goleman (1997, 332 - 333) haluaa nähdä, että tulevaisuudessa koulutukseemme luonnollisena osana kuuluvat ihmisen jokapäiväisen, normaalin arjen välttämättömät

taidot, kuten itsetuntemus, itsehillintä, empatia ja kuunteleminen, ristiriitojen ratkaisu sekä yhteistyökyvyt.

Emotionaalinen älykkyys voidaan Golemanin, Boyatzisin ja McKeen (2002, 256 - 262) mukaan jakaa neljään kompetenssialueeseen. Ensimmäinen niistä on itsetietoisuus. Itsetietoisuudella tarkoitetaan henkilön emotionaalista itsetietoisuutta, hyvää itsetuntemusta ja itseluottamusta. Toinen kompetenssialue on itsehallinta. Itsehallinnalla tarkoitetaan henkilön itsekontrollia, luotettavuutta, sopeutumiskykyä, suorituskkyä, aloitteellisuutta ja optimistisuutta. Kolmas kompetenssialue puolestaan on sosiaalinen tietoisuus. Sosiaalisella tietoisuudella tarkoitetaan henkilön empaattisuutta, organisaatiotuntemusta ja palvelualttiutta. Neljäs kompetenssialue on henkilösuhteiden hallinta. Henkilösuhteiden hallinnalla tarkoitetaan henkilön kannustavuutta, vaikutusvaltaa, kykyä kehittää toisia, kykyä käynnistää muutoksia, taitoa hallita konflikteja ja ryhmä- ja yhteistyötaitoja.

Vaikka eri henkilöiden tunneälyn määritelmät ja mallit eroavatkin toisistaan, voidaan kaikista löytää neljä yhtenäistä osa-aluetta. Ne ovat itsetietoisuus, tunteiden hallinta, sosiaalinen tietoisuus ja ihmissuhteiden hallinta.

Tunneäly ei ole perinnöllinen taito vaan se kehittyy pienestä lapsesta lähtien. Tosin tunneälyn kehittäminen aikuisiällä on enemmänkin kiinni omasta rohkeudesta, halusta ja innostuksesta kuin mistään muusta. (Saarinen & Kokkonen 2002, 21 – 23.) Toisaalta pelkkä tunneäly ei takaa, että henkilö on oppinut tarvitsemansa tunnetaidot. Se osoittaa vain sen, että henkilöllä on erinomaiset mahdollisuudet oppia ne. (Goleman 2001, 40.) Joka tapauksessa tunneälytaitojen oppiminen ja kehittäminen vievät aikaa. Huomioon kannattaa myös ottaa se, että jokainen meistä on yksilö, joten tunneälytaitojen oppimiseen ja kehittämiseen on vaikea antaa mitään valmiita ratkaisuja tai yleistä. (Isokorpi 2004, 69 – 84.) Koska tunneäly pohjautuu tunteisiin, on hyvä tarkastella niitä hieman tarkemmin.

”Kun ihmisellä on aimo annos tunneälyä, hänellä on valmiudet sekä kuunnella empaattisesti että tarvittaessa toimia tuhdisti.” Tony Dunderfelt

3.2 Tunteet

Tunne eli emotio (emotion) on hyvin lyhytaikainen kokemus siitä, miltä meistä tuntuu. Tunteen subjektiivinen kokemus, eli miltä henkilöstä tuntuu, voi olla joko positiivinen tai negatiivinen. Esimerkkeinä positiivista tunteista ovat onnellisuus ja tyytyväisyys. Tunteet ovat mukana kaikessa toiminnassamme. Osan tiedostamme ja osaa emme. Ihmisen luovuuden ja energian lähteinä toimivat positiiviset tunteet. (Vilkko-Riihelä 1999, 476 – 495.) Jokainen meistä myös tulkitsee tunteita eri tavoin. Tunteet ohjaavat vahvasti meidän toimintaamme. Kynnyskysymykseksi muodostuu siis se, kuinka hyvin osaamme käsitellä tunteitamme.

Tekemiseen saa enemmän voimaa, kun osaa valjastaa omat tunteet. (Rantanen 2013, 25 - 27). Siiran & Saarisen (2011, 21 - 27) mukaan me voimme vaikuttaa kaikkiin tunneongelmiin, jos vaan haluamme ja ennen kaikkea uskallamme lähestyä tunteitamme. Tunteilla on merkityksellinen rooli hyvinvointiamme ajatellen. Voimme ennustaa hyvinvointiamme sillä, kuinka oikeanlainen suhde on koettujen myönteisten ja negatiivisten tunteiden välillä. Meille kaikille on annettu mahdollisuus valita, mitä tunteita toiminnallamme ja ajattelullamme pyrimme lisäämään ja mitä vähentämään. (Siira & Saarinen 2011, 28 - 37.) Tunteiden ja tunneälyn kehityksen kannalta tärkeää on, että ihminen saa pienestä pitäen kokea erilaisia tunteita turvallisessa ja ymmärtäväisessä ympäristössä.

Saarisen ja Kokkosen (2002, 25 - 37) käsityksen mukaan yksilön voimavarana toimivat tunteet. Etenkin myönteiset tunteet edistävät ongelmanratkaisutaitoa ja joustavuutta päätöksenteossa. Myönteiset tunteet myös parantavat muistia. Oppilaitosyhteisössä tunteista on monenlaisia hyötyjä. Ne helpottavat eri ryhmien rajojen hahmottamisessa, vahvistavat omaan ryhmään kuulumista ja auttavat ryhmän sisällä vallitsevien roolien selkiyttämistä. Omalla esimerkillämme myös voimme edistää muidenkin kehittymistä.

Tunteiden kuunteleminen saattaa toisista tuntua häiritsevältä, mutta itseasiassa tunteet ovat todella tärkeitä tietolähteitä (Goleman 2001, 15 - 66). Takasen (2011, 36 - 37) mukaan tunteet toimivat meidän kehomme tapana viestiä siitä, mitä tarpeita

meillä on. Tämän vuoksi olisi tärkeää kuunnella omia tunteita. Esimerkiksi levottomuuden tunne viestittää meille siitä, ettei kehomme turvallisuuden tarve tule tyydytetyksi.

Lunabban (2013, 16 - 21) mukaan tunteet vaikuttavat muun muassa opiskelijoiden välisiin suhteisiin. Suhteet puolestaan vaikuttavat siihen, kuinka herkästi opettajat huomaavat opiskelijoiden avun tarpeen. Goleman (2007, 21 - 44) puolestaan näkee, että tunteilla on hyvinkin kauaskantoisia vaikutuksia. Ne ulottuvat elimistömme kaikkiin osiin. Oleelliseksi muodostuu se, että hyväksyy omat tunteensa. Käyttäytymisensä voi aina valita. Ensimmäinen askel tunteiden parempaan hyödyntämiseen on yksinkertaisesti omien tunteiden hallitseminen. Jo pelkästään tunteiden ymmärtäminen ja käsittely auttaa meitä parantamaan elämänlaatuamme. Tunteet värittävät koko elämämme. (Rantanen 2013, 15 - 30.)

”Kun antautuu tunteidensa vietäväksi, asiat sujuvat silloin, kun on hyvä mieli. Jos taas on huonolla tuulella, kaikki takkuilee.” Kaj Hellbom

3.3 Positiivisten tunteiden voima

Positiivisuuden voimaa ei varmaan kukaan pysty tarkoin määrittelemään. Jos opettaja tai muun toimija on positiivinen ja aidosti välittävä opiskelijan silmissä, ovat opiskelijat todennäköisemmin motivoituneempia, avuliaampia, yhteistyökykyisempiä sekä sääntöjä ja muita normeja noudattavampia. (Kokkonen 2010, 97 – 112.) Positiivisuudella on tapana myös tarttua. Positiivisuuden voidaan katsoa myös edistävän terveyttä ja yleistä hyvinvointia. Ihmissuhteiden laadulla on suuri merkitys terveyteen. Rantasen (2013, 19 - 72) mukaan positiiviset tunteet selittävät terveyttä jopa paremmin kuin ruoka tai juoma.

Yksilöiden väliset ongelmat näkyvät ja tuntuvat muun muassa ilmapiiriongelmina. Nuo ongelmat puolestaan heijastuvat erilaisina oireiluina kuten masennuksena toimijoiden hyvinvoinnissa. (Virtanen & Kivimäki & Luopa & Vahtera & Elovainio & Jokela & Pietikäinen 2009, 554 - 560.) Ilmapiiriongelmat vähentävät toimijoiden viihtymistä ammattiopistossa. Positiivisuus edistää merkittävästi oppimista, koska se

ohjaa tarkkaavaisuutta. Tarkkaavaisuudella tarkoitetaan opiskelijan käsitystä siitä, mitä on tarpeen oppia ja mitä ei, sekä sitä, mikä motivoi heitä oppimaan. (Kokkonen 2010, 97 – 112.)

Positiivinen ilmapiiri saa aikaan onnellisempia toimijoita. Onnellinen toimija on puolestaan luova ongelmanratkaisutaidoissa, hän auttaa kiireistään huolimatta muita toimijoita, hän on sitoutunut ja tyytyväinen työhönsä, hänellä on vähemmän sairauspoissaoloja jne. He vain voivat hyvin. Positiivisten tunteiden on katsottu lisäävän tehokkuutta ja hyvinvointia monella tapaa. Ensinnäkin ajattelu laajentuu ja suuntautuu tulevaisuuteen, luovuus lisääntyy, elimistön immuunijärjestelmän toiminta tehostuu ja näin ollen jopa ennustettu elinikä pitenee. Positiivisella mielellä keskittyminen paranee, vuorovaikutus on joustavampaa, ajattelu laajenee ja innovointi paranee. (Rantanen 2013, 19 - 72.) Miten tunneäly ja tunteet toimivat ihmistä motivoivina, eteenpäin vievinä voimina. Käsitteet käsitellään seuraavassa kappaleessa tarkemmin.

”Minkä ilotta oppii, sen surutta unohtaa.” Suomalainen sanaparsi.

3.4 Tunneäly ja tunteet motivaattoreina

Motere on latinaa ja tarkoittaa liikuttamista. Se toimii kantasanana sanoille motiivi ja emootio eli tunne. Kohti päämääriä meitä kuljettavat siis tunteet. Tunteet ovat motivaation polttoainetta. Meidän motivaatiomme puolestaan vaikuttaa siihen kuinka havaitsemme ja mitä teemme. Hyvä tunne antaa lähtösykäyksen hyvälle työlle. (Goleman 2001, 323 - 355.) Tunteet vaikuttavat motivaatioomme riippumatta siitä, olivatko tunteet joko sillä hetkellä koettuja tai tulevaisuuteen liittyviä. (Rantanen 2013, 19 - 72).

Rantasen (2013, 19 - 72) mukaan tunteemme vaikuttavat siihen millaisia tavoitteita itsellemme asetamme. Ja luonnollisesti kuinka saavutamme nuo asettamamme tavoitteet. Tavoitteisiimme sitoutuminen ja valmiutemme tekemään kaikkemme saavuttaaksemme nuo tavoitteet ovat kaikki kiinni tunteistamme. Tällainen tavoitteiden asettaminen ja tulevaisuuteen suuntautuminen herättää meissä

voimakkaampia tunteita kuin menneisyyteen katsominen. Voidaankin ajatella, että motivaation lähtökohdaksi nostettaisiin mielikuva siitä millaisia tunteita haluamme kokea pidemmällä aikavälillä. Suurempien kokonaisuuksien ajattelu paranee positiivisten tunteiden avustuksella, kun taas negatiiviset tunteet parantavat kykyämme keskittyä yksityiskohtiin.

Tunneälyn on toimijoiden kesken katsottu lisäävän työhön sitoutumista, vastuullisuutta, työtyytyväisyyttä (Sardo 2004, 14 - 17) sekä vähentävän työuupumusta (Vigoda-Gadot & Meisler 2010, 72 - 86). Saarinen & Kokkonen (2002, 91 - 108) katsovat tunneälykkäiksi toimintatavoiksi joustavuuden, sosiaalisen sujuvuuden ja empatian.

Rantasen (2013, 19 - 72) mukaan erilaiset tunteet vaikuttavat meihin eri tavoin. Ei pidä kuitenkaan vältellä tai vähätellä negatiivisiakaan tunteita. Tutkimuksissa on selvitetty, että esimerkiksi tiimeissä, joissa puhutaan negatiivistakin tunteista, on tiimiin kuuluvilla henkilöillä paremmat mahdollisuudet suoriutua paremmin analyttisistä tehtävistä. Olennaista tällaisessa tiimissä on kuinka noita negatiivisia tunteita ilmaistaan. Tällainen negatiivisten tunteiden yhteinen käsittely saa myös tiimin jäsenet tuntemaan enemmän yhteenkuuluvuuden tunnetta, lojaaliutta ja toisten ryhmäläisten tukemista. Tällainen rakentava tunteiden käsittely antaa myös tilaa positiivisten tunteiden aikaansaamiseksi.

Lyubomirskyn (2009, 17 - 34) mukaan onnellisuudestamme 50% on perinnöllistä, 10% johtuu olosuhteista ja 40% on kiinni omasta toiminnastamme. Koska 40% on kiinni omasta toiminnastamme, on erittäin tärkeää kiinnittää huomiota siihen kuinka toimimme ryhmänohjaajina.

”Uskon, että elämämme tarkoitus on etsiä onnellisuutta. Se on selvää.

Riippumatta uskomme johonkin vai emme, me kaikki etsimme jotain

parempaa elämältämme. Elämämme keskeisin liike on kohti onnellisuutta.” Dalai

Lama

3.5 Tunneäly tutkimuskohteena

Johtajien tunneälytaidot

Tunneälyn merkitystä työelämässä on tutkittu sekä ulkomailla että meillä Suomessa. Useimmiten tutkimukset liittyvät työelämässä johtajuuteen. Näistä esimerkkinä vaikkapa Kolarin (2010, 5 - 6) väitöstutkimus, jonka tuloksista olennaisiksi johtajuudessa painottuvat johtajan vuorovaikutustaidot sekä tunneäly. Simström (2009, 3-4, 211 - 223) puolestaan omassa väitöstutkimuksessaan tuli siihen tulokseen, että kuntaesimiesten tunneälyn osa-alueista korostuivat ihmissuhdejohtamisen taidot. Saarisen (2007, 4 - 5, 176 - 185) väitöstutkimuksessa puolestaan tulokset painottivat tunteiden säätelyyn, havaitsemiseen, kokemiseen sekä ilmaisuun. Nokelainen & Ruohotie (2006, 62 - 72) puolestaan tutkivat henkilökunnan näkökulmasta johtajuuden tunneälyä. Tulokset osoittivat, että henkilökunta kokee henkilösuhteiden hallinnan johtajuuden tärkeimmäksi osa-alueeksi. Vaikka tämän osa-alueen henkilöstö kuitenkin koki juuri johtajien heikoimmaksi lenkiksi.

Rehtorien tunneälytaidot

Oppilaitosmaailmassa on Garnerin (2010, 297) mukaan keskitytty paljolti oppilaiden tunneälyllisiin eroihin sekä siihen miten nuo erot vaikuttavat koulun sosiaalisiin suhteisiin. Monet tutkimukset ovat painottuneet opettajien arvioihin siitä millaiset tunneälytaidot heidän esimiehillään on tai toisaalta siihen kuinka rehtorit käyttävät ja tarvitsevat työssään tunneälytaitoja. Näistä esimerkkinä Barryn (2008, 1226 - 1231) tutkimus, jossa hän tutki rehtorien tunneälytaitoja suhteessa opettajien kokemaan luottamukseen rehtoria kohtaan. Tulokset osoittivat, että rehtorien tunneälytaidot korreloivat kohtuullisesti opettajien luottamuksen kanssa. Reedin (2005, 100 - 164) tutkimuksessa alakoulun opettajat arvioivat rehtoreiden tunneälytaidot suhteellisen korkealle.

Opettajien tunneälytaidot

Opettajiin kohdistuneita tunneälytutkimuksia on tehty paljon ja monesta eri näkökulmasta. Wong & Wong & Peng (2010, 59 - 70) osoittivat tutkimuksellaan tunneälytaitojen korreloivan merkittävästi opettajien työtyytyväisyyden kanssa. Tutkimustuloksissa korostettiin myös, että opettajat ja rehtorit tarvitsevat

tunneälytaitoja työssään. Virtanen (2013, 3 - 4, 197 - 222) osoitti väitöstutkimuksellaan, että opettajien kokemat tunneälytaidot korreloivat karttuneen työkokemuksen mukaan. Mitä pidempi työura opettajalla oli takanaan, sitä tunneälykkäämmäksi opettaja koki itsensä.

Birol, Atamtürk, Silman & Sensoy (2009, 2606 - 2614) osoittivat tutkimuksellaan, että opettajien tunneälytason nousemiseen vaikutti ainoastaan opettajan ikä. Kun taas koulutuksella tai sukupuolella ei tunneälytasoon ollut vaikutusta. Perry & Ball (2008, 89 - 98) puolestaan osoittivat tutkimuksellaan, että opettajan tunneäly ja tehokkuus ovat sidoksissa toisiinsa. Mitä tunneälykkäämpi opettaja on, sitä tehokkaampi hän on myös. Tämä johtuu muun muassa siitä, että tunneälykäs opettaja uskoo omiin kykyihinsä ja pystyy luomaan sosiaalisia vuorovaikutussuhteita niin työkavereihinsa kuin oppilaisiinsa. Vesely, Sakslofske & Lecshied (2013, 71 - 89) totesivat tutkimuksessaan, että tunneäly vähentää työstressiä ja lisää työtyytyväisyyttä sekä positiivisia oppimiskokemuksia.

Sitä ei juuri ole tutkittu kuinka tunneälyn kehittäminen ja käyttäminen erilaisissa oppilaitoksen kursseissa vaikuttaa henkilöiden tunneälyyn liittyviin kykyihin ja taitoihin. Tämän vuoksi katsonkin, että tämä työni on hyvin ajankohtainen ja tärkeä.

Tunneäly opetuksessa

Isokorven väitöstutkimuksessa (2003, 6 - 10) tutkittiin muun muassa tunneälytaitojen oppimista. Väitöstutkimuksessa tavoitteena on antaa työkaluja henkilöiden menestymiseen työssään sekä työssäjaksamiseen tunneälyn keinoin. Klemola (2009, 13 - 19) teki väitöskirjassaan toimintatutkimuksen jonka tarkoituksena oli kehittää liikunnanopettajiksi opiskeleville paremmat vuorovaikutustaidot. Lisätyt vuorovaikutustaitojen opiskelut lisäsivät muun muassa opettajaksi opiskelevien taitoja kohdata erilaisia opiskelijoita.

Lahtisen (2010, 5 - 6, 38 - 52) väitöskirjansa tutkimuksessa selvitettiin sitä kuinka liikunnan aineenopettajaopiskelijat toimivat vuorovaikutustilanteissa. Tuloksia käytettiin sitten vuorovaikutustaitojen kehittämiseen. Tutkimuksesta selvisi, että

vuorovaikutustaidot olivat kehittyneet oleellisesti kehittämisen avulla. Kuuselan (2005, 10 - 15) väitöskirjatutkimus osoitti, että tunnetaitojen opetteleminen osana liikunnantunteja tuntui luonnolliselta sekä oppilaista että opettajasta. Tunnetaitojen tietoinen opiskelu loi myönteisempää ilmapiiriä. Myös sosiaaliset suhteet, ilmapiiri ja työrauha paranivat.

Tunneälystä työsuorituksen ennustaja

Amerikassa tehdyn tutkimuksen mukaan tunneälyllä ja työsuorituksella on vahva yhteys. Tämä tarkoittaa lyhyesti sanottuna sitä, että henkilö jolla on tunneälyä, on parempi työntekijä ja hän pärjää paremmin työelämässä. (O'Boyle & Humphrey & Pollack & Hawver & Story 2011, 788 - 818.) Koska tutkitusti näillä on syvä yhteys olisi ehdottoman tärkeää kehittää nuorten tunneälytaitoja myös heidän ammattiopistossaan opiskelemansa ajan. Tutkimuksen mukaan tunneäly auttaa tunnistamaan omia ja toisten tunteita. Tämä auttaa henkilöä tehokkaaseen sosiaaliseen vuorovaikutukseen. Oppilaitosmaailmassa se tarkoittaa mm. sitä, että henkilö on hyvä työskentelemään ryhmässä.

Tunneäly palvelualalla

Tunneälyn merkitystä palvelualalla ei voida korostaa tarpeeksi. Palvelualalla ollaan koko ajan vuorovaikutuksessa sekä asiakkaiden että toisten työntekijöiden kanssa. Oman lisämausteen se antaa oppilaitokseen, jossa opiskellaan palvelualaa. Tunneäly auttaa myös pitämään yllä positiivista tunnetta, joka vaikuttaa myönteisen työskentelyilmapiirin ylläpitämiseen. Tunneäly auttaa myös henkilöä stressaamaan vähemmän, koska sen avulla henkilö osaa käsitellä tunteitaan paremmin. Tunneälyn on huomattu olevan vahvassa yhteydessä työilmapiiriin, motivaatioon, sekä tiimin jäsenenä toimimiseen. (O'Boyle & Humphrey & Pollack & Hawver & Story 2010, 788 - 818.)

”Tunneälyllä on suora yhteys sekä henkilökohtaiseen menestymiseen että tuloslaskelman viimeiselle riville.” Margareta Sjölund

3.6 Tunneälyä ryhmänohjaajuudessa

Jokaisella ryhmänohjaajalla on oma persoonallinen tapansa ohjata ja kasvattaa opiskelijoita. Ryhmänohjaajalle ei ole mahdollista antaa tiettyä normia, jonka mukaan hänen tulisi toimia. Ryhmänohjaajalle voidaan kuitenkin antaa erilaisia työkaluja, joita hän voi omassa toiminnassaan hyödyntää ja kehittää edelleen omaan toimintaansa parhaiten sopivaksi.

Ryhmänohjaajalla on mahdollisuus kasvattaa omaa työkalupakkiaan esimerkiksi erilaisilla koulutuksilla, muilta toimijoilta saaduilla työkaluilla, alan kirjallisuudella ja internetistä saadulla materiaalilla. Tähän opinnäytetyöhön on tutkija ottanut mukaan mahdollisimman monipuolisesti työkaluja erilaisista lähteistä kuten toisilta toimijoilta ja ajankohtaisesta kirjallisuudesta.

Ryhmä kehittyy koko toimintansa ajan. Se tuo oman haasteensa ryhmänohjaajuuteen. Yksi keino selviytyä näistä haasteista on avoin vuorovaikutus heti ryhmän muodostumisvaiheesta lähtien. Avoin vuorovaikutus vaatii sosiaalisten taitojen kehittämistä. Avoin vuorovaikutus auttaa opiskelijaa tulemaan ymmärretyksi ja hyväksytyksi. Näiden tunteiden saavuttaminen on olennaista jotta opiskelija haluaa antaa oman panoksensa ryhmän yhteistyöhön.

Ryhmän jokapäiväisessä toiminnassa ovat vahvasti läsnä myös erilaiset tunteet. Tämä vaatii tunteiden säätelyn hallintaa. Erilaiset toiminnalliset työkalut ovat yksi tunteiden säätelyn ratkaisukeskeisiä menetelmiä. (Kataja & Jaakkola & Liukkonen 2013, 29).

”Useimmat organisaatiot auttavat ihmisiä tulemaan paremmiksi
työntekijöiksi. Parhaat auttavat työntekijöitä tulemaan paremmiksi ihmisiksi.”
Robert A. Moawad

Ryhmänohjaajan tunneälyn elementeiksi valittiin ryhmäyttäminen, tunteiden itsesäätely ja sosiaalisten taitojen kehittäminen. Nämä valittiin siksi, että ne kuuluvat vahvasti ryhmänohjaajan arkeen ja tehtäviin.

3.6.1 Ryhmäyttäminen

Ryhmäyttämisessä nähdään samoja osa-alueita kuin henkilösuhteiden hallinnassa. Henkilösuhteiden hallinnan osa-alueisiin kuuluvat kannustavuus, vaikutusvaltaisuus, kyky kehittää toisia, hyvät ryhmä- ja yhteistyötaidot, konfliktien hallinta ja kyky käynnistää muutoksia. (Goleman & Boyatzis & McKee 2002, 39). Näitä osa-alueita kehittämällä henkilö vahvistaa omaa stressinhallintaansa (sinnikkyyttään), parantaa hyvinvointia ja menestystä, lisää avoimuutta ja kunnioitusta sekä omia että toisten arvoja ja uskomuksia kohtaan. Näin ollen se vähentää jopa väkivaltaisuutta yhteiskunnassa. (Lyubomirsky 2013, 23 - 70). Ryhmänohjaaja on tärkeässä asemassa erityisesti ryhmän aloittaessa. Ryhmänohjaaja pystyy vaikuttamaan ryhmän ilmapiiriin, toimintatapoihin ja muutenkin ryhmädynamiikkaan heti alusta alkaen.

Ryhmäyttämisen erilaisilla työkaluilla opettajalla on mahdollisuus oppia paremmin tuntemaan opiskelijat. Näin opettaja huomaa herkemmin opiskelijoiden mahdollisen avun tarpeen. Yhteisöllisyyden luominen ja ylläpitäminen ovat kaikkien ryhmänjäsenten sekä ryhmänohjaajan vastuulla. Vastaantulevia tunteita ei pidä tukahduttaa vaan sekä positiiviset että negatiiviset tunteet käsitellään rakentavalla tavalla.

Hyvä ilmapiiri koostuu mm. positiivisuudesta, kannustavuudesta ja arvostuksesta. Ryhmäytymiseen panostamisella voidaan nähdä myös pitkäkestoisempia vaikutuksia, jotka kantavat opiskelijoiden mukana valmistumisen jälkeiseenkin aikaan. Nuorille kuitenkin ammattiopisto voi olla ensisijainen paikka uusien ihmisten kohtaamiseen. Ammattiopistossa he luovat myös pitkälle aikuisuuteen pysyviä ystävyys-suhteita. (Martela & Järvilehto 2012, 101.) Tämän vuoksi alkuvaiheen ryhmäyttämisen lisäksi tulisi ryhmäyttämistä vahvistaa läpi opiskeluajan. Rantasen (2013, 19 - 72) mukaan poikkeuksellisen hyvin toimivissa tiimeissä positiivisten ja negatiivisten kommenttien suhde on 6:1, joten siihen tulisi pyrkiä.

Kannustavuus

Kannustavuus näkyy ryhmänohjaajassa ja opiskelijoissa taitona saada muut innostumaan ja motivoitumaan päivittäisistä tehtävistä sekä projekteista. He toimivat myös esimerkkeinä toisille samalla pitäen mielessä yhdessä asetetut

tavoitteet. (Goleman ym. 2002, 39, 51 - 52.) Kannustavuus voidaan siis nähdä kykynä motivoitua ja motivoida.

Vaikutusvaltaisuus

Vaikutusvaltaisuus on kykyä käyttää omaa vaikutusvaltaa vedotakseen muihin ihmisiin. Vaikutusvaltaiset onnistuvat myös luomaan tarvittavat tukiverkostot omille aloitteilleen ja hakemaan hyväksyntää itselleen tärkeäksi kokemille asioille avainhenkilöiden kanssa. (Goleman ym. 2002, 39, 51 - 52.) Vaikutusvaltainen ryhmänohjaaja tai opiskelija ei kuitenkaan käytä vaikutusvaltaansa väärin toisia kohtaan. Vaan toiminta etenee niin, että vuorovaikutussuhde on kaikkia osapuolia tyydyttävä.

Kyky kehittää toisia

Kyky kehittää toisia aistimalla opiskelijoiden vahvuudet ja heikkoudet on yksi ryhmänohjaajan tärkeimmistä kyvyistä. Ryhmänohjaajan tulee olla aidosti kiinnostunut tukemaan ja auttamaan erilaisissa kehityksellisissä tarpeissa ja tavoitteissa. (Goleman ym. 2002, 39, 51 - 52.) Auttaakseen opiskelijaa näkemään omat vahvuutensa ja heikkoutensa on ryhmänohjaajan kyettävä rakentamaan palautteeseen.

Hyvät ryhmä- ja yhteistyötaidot

Hyvät ryhmä- ja yhteistyötaidot antavat ryhmänohjaajalle kyvyn toimia esimerkillisesti kohti yhteisesti asetettuja tavoitteita. Ryhmänohjaaja kykenee yhdessä opiskelijoiden kanssa luomaan positiivisen ilmapiirin, jossa kaikkien on innostavaa toimia. Kyseiset taidot tarkoittavat myös toisten auttamista ja kunnioittamista vuorovaikutussuhteessa. Ne ohjaavat me-hengen luomisessa ja vahvistavat yhteenkuuluvuuden tunnetta. (Goleman ym. 2002, 39, 51 - 52.) Tarkoitus on ymmärtää ja omaksua ryhmän asettamat tavoitteet sekä toimia yhdessä kohti noita tavoitteita.

Konfliktien hallinta

Konfliktien hallinnalla tarkoitetaan ryhmänohjaajan kykyä toimia kaikkia osapuolia kunnioittavasti kuunnellen ja objektiivisesti toimien. Tarkoituksena löytää kaikkia osapuolia tyydyttävä lopputulos vaikka matkan varrella onkin erilaisia ristiriitoja ja erimielisyyksiä. Tämä vaatii luonnollisesti myös kykyä empaattisuuteen. (Goleman ym. 2002, 39, 51 - 52.) Ryhmänohjaajan suhde ryhmäänsä voidaan katsoa olevan omalla persoonallisuudella höystetty, hyvin sitoutunut ja voimavarakeskeinen.

Kyky käynnistää muutoksia

Kyky käynnistää muutoksia on aito kiinnostus ja aktiivisuus luonnolliseen innovatiivisuuteen. Ryhmänohjaaja ja ryhmänjäsenet osaavat nähdä ympärillään muutostarpeita. Ja lähteä yhdessä hakemaan käytännön ratkaisuja muutoksiin perustelujen kera. (Goleman ym. 2002, 39, 51 - 52.) Muutos nähdään ryhmässä voimavarana.

”Yritys sidosryhmineen on kuin yksi suuri perhe. Eivät muut perheenjäsenetkään voi hyvin, jos yksi voi huonosti.” Christopher Evatt

3.6.2 Tunteiden itsesäätely

Tunteiden itsesäätelyssä nähdään yhteneväisiä osa-alueita kuin itsehallinnassa. Itsehallinnan osa-alueita ovat itsekontrolli, optimismi, sopeutumiskyky, suorituskkyky, aloitteellisuus ja luotettavuus. (Goleman ym. 2002, 39). Näitä osa-alueita kehittämällä ja vahvistamalla ryhmänohjaaja ja opiskelija kykenevät paremmin ratkaisemaan ongelmia. Varsinkin kun niissä on vahvasti tunteet mukana. Näiden osa-alueiden kehittämisestä on apua varsinkin opiskelijan käsitellessä kiusatuksi tulemistä tai epäonnistumista. Jos opiskelija haluaa päästä omiin tavoitteisiinsa ja kestää paremmin negatiivisen ympäristönsä vaikutuksia, on välttämätöntä, että näitä osa-alueita kehitetään. (Lyubomirsky 2013, 23 - 70). Tunteiden itsesäätely vaatii opiskelijoilta muun muassa omien tunnetilojen, mielihalujen ja voimavarojen säätelyä.

Marata-ala on hyvin palvelukeskeistä, joten siinä vaaditaan tunteiden itsesäätelyä. Tunteiden säätelyllä (emotion regulation) tarkoitetaan sitä kuinka kykenemme vaikuttamaan tunteemme keston ja voimakkuuteen. (Eisenberg & Fabes & Guthrie & Reiser 2000, 136 - 157). Ihmisen kyky säädellä omia tunteitaan opitaan jo hyvin pienestä. Tunteiden itsesäätelyn kehittymiseen vaikuttavat monet tärkeät asiat kuten kognitiiviset taidot, lapsen ja vanhemman välinen vuorovaikutus sekä kasvatustavat. (Aro & Laakso 2013, 10 - 79).

Ihmisen luontainen tarve kokea mielihyvää ja tasapainoa auttaa meitä osin tiedostamattomasti ja osin tietoisesti säätämään tunteitamme kohti tasapainotilaa. (Kokkonen 2010, 11 - 46). Ihmisen itsesäätelytaito toimii perustana sosiaalisten taitojen ja suhteiden syntymiselle sekä onnistumiselle. Itsesäätelyn puutteet voivat näkyä ihmisessä muun muassa levottomuutena, arkuutena ja aggressiivisuutena. Itsesäätelytaitojen on nähty olevan yhteydessä myös koulumotivaatioon ja koulusuoriutumiseen. (Aro & Laakso 2013, 10 - 79.)

Tunteiden säätelyllä on vaikutusta myös käyttäytymisemme säätelyyn sekä kykyymme asettua toisten ihmisen asemaan. (Kokkonen 2010, 11 - 72). Tunteita voidaan säädellä ja muuttaa tarkkailemalla sekä havainnoimalla omia tunteita. Joskus auttaa vaikkapa rentoutuminen, liikunta, harrastusten ja ystävien pariin hakeutuminen tai mielikuvaharjoittelu. Myönteisiä tunteita voidaan vahvistaa esimerkiksi kehumalla ja kiittämällä. Nämä ehkä pieneltäkin vaikuttavat asiat kuitenkin lisäävät ihmisen myönteisen sosiaalisen käyttäytymisen mahdollisuuksia. (Kokkonen 2010, 11 - 72.) On tärkeää ymmärtää, että tunteiden itsesäätelyn oppiminen on pitkä prosessi, joka vaatii paljon omatoimisuutta. Kehittyminen tapahtuu pienin askelin. Ja hyvä on pitää myös mielessä, että tunteet tarttuvat ja tunteiden käsittelytavat tarttuvat. (Rantanen 2013, 19 - 72).

Tehokkaan oppimisen edellytyksen liittyvät tunteiden säätelyyn. Tehokkainta oppimisen uskotaan tänä päivänä olevan silloin, kun toimijat pyrkivät omalla toiminnallaan muun muassa vähentämään opiskelijoiden stressin ja pelon tunteita. Toimijoiden tulisi myös opettaa opiskelijoille tunteiden säätelyn taitoja ja luoda

yhdessä motivoiva ja myönteinen oppimisympäristö. (Hinton & Miyamoto & Della-Chiesa 2008, 87 - 103). Tavoitteena olisi ympäristö, jossa kukaan ei kokisi oloaan uhatuksi tai liian haastavan oppimistehtävän päihittämäksi. (Zins & Bloodworth & Weissberg & Walhberg 2004, 376 - 395). Olennaiseksi oppilaitoksessa muodostuu myös se, että erilaisten toimijoiden henkilökohtaisten opetustyylien aiheuttamaa ahdistusta voidaan lieventää opiskelijoiden oman tunteiden säätelyn avulla. (LaBillois & Lagacé-Séguin 2009, 303 - 315).

Valtonen (2009, 11, 45 - 59) on omassa väitöskirjassaan tutkimuksen tuloksista todennut, että jo nelivuotiaan kokonaiskehityksen perusteella pystyttiin ennustamaan lapsen oppimista ja suoriutumista ensimmäisellä luokalla. Kansainvälisissä tutkimuksissa on pystytty osoittamaan, että tunteiden säätelykyky on ollut tärkein asia henkisen hyvinvoinnin ja tasapainon kannalta. (Kokkonen 2010, 11 - 72).

Kun ammattiopiston nuoret kykenevät säätelmään omia tunteitaan hyvin ovat he tunne-elämältään tasapainoisia, heillä on vähän kielteisiä tunteita ja paljon myönteisiä tunteita. Tämä johtaa tyytyväisempään elämään ja nopeampaan toipumiseen kielteisistä tunteista. (Eftekhar & Zoellner & Vigil 2009, 571 - 586). Toiset ovat luonnostaankin positiivisempia kuin toiset. Kuitenkin kaikkien myönteisempää ajattelua ja näin ollen hyvinvointia voidaan nostaa erittäinkin yksinkertaisilla harjoitteilla.

Itsekontrolli

Ryhmänohjaaja ja opiskelija tarvitsevat hyvää itsekontrollia hallitsemaan tunteitaan ja impulssejaan. Itsekontrollin avulla ryhmänohjaaja ja opiskelija kykenevät myös ottamaan erilaiset tunteensa paremmin hyötykäyttöön ja kykenevät näin rauhallisuuteen stressaaviltakin tuntuissa tilanteissa. Itsekontrolli auttaa opiskelijoita selviytymään paremmin sekä oppilaitoksessa tapahtuvissa vaihtuvissa ja erilaisissa tilanteissa sekä vaativassa asiakaspalvelutilanteissa työelämässä. (Boyatzis & Sala 2004, 154.) Varsinkin marata –alalla tästä on paljon hyötyä opintojen aikana työssäoppimisessa ja opiskelijan valmistuttua työelämässä.

Optimismi

Ryhmänohjaajan ollessa optimistinen kykenee hän näkemään kaikessa positiivisen puolen. Tällainen myönteinen elämänasenne tarttuu helposti opiskelijoihin ja leviää myös muuhun henkilökuntaan. Mahdolliset eteen tulevat muutokset optimistit näkevät enemmän mahdollisuutena kuin uhkana. Optimistit eivät lannistu helposti vaan yrittävät uudestaan. (Boyatzis & Sala 2004, 154.) Heillä on kyky motivoitua enemmän onnistumisen toivosta kuin epäonnistumisen pelosta. Ja koska he uskovat, että takaiskut johtuvat ennemminkin olosuhteista kuin henkilökohtaisista puutteista, on ne helpompi käytännössä muuttaa. (Goleman 2001, 159 - 272.) Rantasen (2013, 77) mukaan positiivisen ajattelun ydin on, että kaikista kokemistamme tunteista (siis myös negatiivista) ajateltaisiin myönteisesti. Tätä voi harjoitella esimerkiksi kirjoittamalla joka päivä ylös kyseisenä päivänä tapahtuneesta parhaasta asiasta.

Optimistinen eli positiivinen elämänasenne on osin synnynnäinen luonteenpiirre. Onneksi optimismia voi kuitenkin oppia. Optimistinen ihminen uskoo omiin kykyihinsä, joka puolestaan lisää ihmisen itseluottamusta. Tunneälykkäälle henkilölle optimismi on asenne, joka ehkäisee apatiaa, toivottomuutta ja masennusta. Optimismista on apua opinnoissa. Se auttaa esimerkiksi sietämään pettymyksiä paremmin. (Goleman 1995, 118 - 120.) Optimistinen henkilö kykenee lisäämään positiivisuuden tunteita sekä itsessään että muissa.

Toisten kannustaminen ja ennen kaikkea toisten hyväksyminen sellaisena kuin he ovat lisäävät myös itseluottamusta, positiivisuutta ja tätä kautta motivaatiota. Optimistinen ryhmänohjaaja ja opiskelija pystyvät luomaan mielihyvän tunnetta omasta ja muiden onnistumisesta, etsimään ja näkemään asioiden hyviä puolia sekä korostamaan niitä. Nämä ajatukset puolestaan muuttavat tunteita ja tunteet saavat aikaan toiminnan muutosta. Hyvän emotionaalisen oppimisympäristön on huomattu aktivoivan opiskelijoita haluan tutkia ja tietää lisää. Tällainen ilmapiiri aktivoi opiskelijoita sisäiseen motivaatioon. (Yli-Luoma 2003, 38 - 46).

Sopeutumiskyky

Sopeutumiskyky auttaa ryhmänohjaajaa ja opiskelijaa selviytymään erilaisista päivittäisistä ehkä välillä haastavistakin tilanteista oppilaitoksen puolella ja asiakaspalvelussa. Se auttaa siirtymään tilanteesta tilanteeseen kuitenkin tavoitteita unohtamatta. Sopeutumiskyky antaa ryhmänohjaajalle ja opiskelijalle joustavuutta sekä kykyä ottaa vastaan uutta tietoa ja kehittää itseään. (Goleman ym. 2002, 39, 45 - 48.) Marata –alalla jokainen päivä on erilainen asiakkaiden vaihtuvuuden kannalta, joten sopeutumiskyky on yksi alan tärkeimmistä.

Joustavuutta voidaan pitää eräänlaisena sopeutumiskykynä. Joustava ryhmänohjaaja ja/tai opiskelija puolestaan selviää erilaisista vaatimuksista ja nopeistakin muutoksista. Hän kykenee vaihtamaan toimintatapojaan tilanteen vaativuuden mukaisesti. Hän pystyy myös näkemään tilanteita eri näkökulmista. (Goleman 2001, 59 - 272.) Niin ammattiopistossa kuin elämässäkin varmaa on ainakin se, että muutos on pysyvää. Tässä auttaa joustavuuden tapaan avoimuus.

Suorituskyky

Suorituskyky auttaa ryhmänohjaajaa ja opiskelijaa pyrkimään aina vain parempiin suorituksiin. Se auttaa pyrkimään elinikäiseen oppimiseen. Suorituskykyiset ryhmänohjaajat ja opiskelijat kykenevät asettamaan itselleen haasteellisiakin tavoitteita välitavoitteineen ja varmistuen näin haastamaan itseään parempiin suorituksiin. Suorituskykyinen ryhmänohjaaja saa myös muut toimimaan omien kykyjensä mukaisesti. (Goleman ym. 2002, 39, 45 - 48.) Toimimisesta ei kuitenkaan saa tulla liian suoritusmaista vaan motivaation ylläpitämiseksi suorituksessa olisi löydettävä jotakin, josta olla kiitollinen. Kiitollisuus lisää nimittäin ihmisen onnellisuutta. (Rantanen 2013, 77.)

Aloitteellisuus

Aloitteellisuus antaa vapauden, avaimet ja mahdollisuudet ryhmänohjaajalle ja opiskelijalle vaikuttaa oman elämänsä suuntaan sekä kehittämiseen. He eivät jää paikoilleen polkemaan vaan pyrkivät kokeilemaan rajojaan aktiivisesti. Aloitteellinen ryhmänohjaaja ja opiskelija eivät vain tartu esiin tuleviin mahdollisuuksiin vaan he

ovat mukana luomassa niitä. (Goleman ym. 2002, 39, 45 - 48.) He etsivät heikkoja signaaleja tietämättäänkin ja toimivat innovatiivisesti. He ovat valmiita muutoksille.

He uskaltavat poistaa esteitä muutosten tieltä tarvittaessa. He toimivat esimerkillisesti muutosten ilmaantuessa ja odottavat samanlaista käyttäytymistä myös muilta. Heitä voisi kutsua poikkeuksellisen yritteliäiksi. (Goleman 2001, 159 - 272.) Marata -alalla aloitteellisuutta voidaan jopa pitää itsestään selvyytenä. Ala on hyvin kiireinen, joten henkilö voi jäädä ”seinäkukkaseksi”, jos häneltä ei löydy aloitteellisuutta. Siksi tätä onkin hyvä harjoitella jo opiskelujen aikana. Marata-alalla odotetaan sisäistä ja ulkoista yrittäjyyttä, joissa aloitteellisuudella on paljon merkitystä.

Luotettavuus ja luottamus

Luotettavuus ilmenee avoimuutena myöntää myös omat virheensä. Luotettava ryhmänohjaaja ja opiskelija elää ja toimii oman arvomaailmansa mukaisesti. He kykenevät käsittelemään ja ilmaisemaan tunteitaan ja tekemisiään avoimesti. (Goleman ym. 2002, 39, 45 - 48.) Huomatessaan vääryyksiä he pyrkivät korjaamaan niitä.

Luotettavuudella ammattiopistossa tarkoitetaan myös ammattietiikan noudattamista ja vastuun kantamista omasta toiminnasta. Molemmat ovat hyvin tärkeitä asioita ammattiopiston toimijoille. Luotettavana pidetään toimijaa silloin, kun hän toimii moraalisesti oikein tilanteessa kuin tilanteessa. Hän herättää myös luottamusta toisissa vilpittömyydellään. Luotettava toimija kykenee myöntämään omat virheensä ja uskaltaa puuttua myös muiden tekemiin vääryyksiin. He uskaltavat pitää kiinni omista periaatteistaan vaikka saattavat joutua muiden epäsuosioon sen vuoksi. (Goleman 2001, 159 - 272.)

Opiskelijoiden luottamuksen sekä ryhmän yhteenkuuluvuuden tunteen aikaansaa-
minen vaatii aikaa ja panostusta. Luottamuksen rakentaminen onkin aloitettava heti ryhmän ensitapaamisesta. Kauravaaran (2013, 60 - 61) mukaan luottamus koostuu kolmesta keskeisestä edellytyksestä. Ensimmäinen edellytys on tiedostaa omat arvot

ja asenteet, sillä ne ohjaavat meidän toimintaamme. Toinen edellytys on ymmärtää, että luottamus vaatii aikaa ja rakentuu pikku hiljaa. Kolmas edellytys on ryhmänohjaajan ja opiskelijan läsnäolo ilman vaatimuksia.

Luottamuksen on katsottu myös lisäävän työhyvinvointia ja motivaatiota. Motivaatiota lisää esimerkiksi vastuun antaminen opiskelijalle. On tärkeää ymmärtää, että kaksi suuntainen vuorovaikutus on ryhmänohjaajuudessa keskeisessä asemassa. Ryhmänohjaaja tukee, antaa palautetta, kuuntelee, motivoi ja viestii opiskelijoiden kanssa. Ryhmänohjaaja on siis se eteenpäin vievä voima. Erityisen tärkeää on olla aito ja avoin näissä tilanteissa. (Kalliomaa & Kettunen 2010, 18 - 39.)

”Kaiken kauniin tässä maailmassa on luonut pelkkä ajatus tai tunne ihmisen sisimmässä.”

3.6.3 Sosiaalisten taitojen kehittäminen

Sosiaalisten taitojen kehittämisessä on samoja osa-alueita kuin sosiaalisessa tietoisuudessa. Sosiaalisen tietoisuuden osa-alueita ovat palvelualttius, organisaation tuntemus ja empaattisuus. (Goleman ym. 2002, 39.) Näitä osa-alueita vahvistamalla henkilö kykenee rakentamaan ja ylläpitämään molempia osapuolia tyydyttäviä, hyödyllisiä ihmissuhteita. Se puolestaan kohentaa henkilön empatiakykyä ja vuorovaikutustaitoja. (Lyubomirsky 2013, 23 - 70). Pietikäisen (2009, 278 - 279) mukaan tunneälyn avulla päästään joustavasti vuorovaikutustilanteissa eteenpäin, kohti asetettuja tavoitteita.

Sosiaaliset taidot kehittyvät koko elämämme ajan. Nuorena otamme mallia aikuisista. Siksi esimerkiksi huonosti voiva aikuinen voi antaa väärän mallin nuorelle. Onneksi kuitenkin esimerkiksi Seligmanin (2008, 153 - 196) mukaan hyvin keskeinen keino parantaa yksilön hyvinvointia on auttaa häntä tiedostamaan omat vahvuutensa.

Sosiaalisten taitojen kehittymiseen vaikuttaa myös henkilön itsetuntemus. Kehuminenkin tulisi keskittää opiskelijan koko oppimisprosessiin lopputuloksen

sijasta, sillä tällainen kehuminen tukee kasvuorientoitunutta opiskeluasennetta. On selvää, että erilaiset tunteet vaikuttavat meihin eri tavoin. Ryhmänohjaajan tulee hallita omaa tunne-elämäänsä ensin, sillä hän toimii esimerkkinä omalle ryhmälleen. Oman tunne-elämän hallinta on ensimmäinen askel omien tunteiden ja koko ryhmän parempaan hyödyntämiseen. Näin ryhmänohjaaja voi omalla esimerkillään edistää muidenkin tunne-elämän kehittymistä. Innostuneena näkökulmamme avartuvat ja uskomme enemmän omiin mahdollisuuksiimme. Suorituskyvyn ja hyvinvoinnin voidaan katsoa syntyvän hyvästä tunne-elämästä. (Rantanen 2013, 19 - 72.)

Palvelualttius

Palvelualttis ryhmänohjaaja ymmärtää oppilaitoksen eri toimijoiden välisiä verkostoja ja huolehtii myös oppilaitoksen ja ulkopuolisten toimijoiden (kuten kodin ja asiakkaiden) välisistä suhteista. Hän ymmärtää ja pyrkii kaikessa toiminnassaan monitasoiseen vuorovaikutukseen eri tahojen kanssa. (Goleman ym. 2002, 39, 48 - 50.) Palvelualttis ryhmänohjaaja ja opiskelija pyrkivät omalla toiminnallaan saamaan aikaan ystävällisen, yhteistyöhön kannustavan ilmapiirin. Palvelualttius tekee heistä erityisen tarkkaavaisia, ja näin he kykenevät huomaamaan mahdolliset yhteistyömahdollisuudet. He kokevat tärkeäksi myös vaalia vuorovaikutussuhteita, luoda yhteishenkeä, puolustaa ryhmää ja sen mainetta ja jakaa innostuneina kiitosta niille, keille se kuuluu. (Goleman 2001, 159 - 272.)

Organisaation tuntemus

Organisaationsa hyvin tunteva ryhmänohjaaja ymmärtää oppilaitoksen sosiaalisia suhteita. Hän kykenee tunnistamaan erilaisia näkyviä ja näkymättömiä valtasuhteita. Näin hän kykenee ymmärtämään yhteistyötä määritteleviä arvoja. (Nokelainen & Tirri 2007, 437 - 438.) Organisaationsa tunteva ryhmänohjaaja ja opiskelija ymmärtävät myös liikeidean tuntemisen tärkeyden asiakaspalvelusuhteiden ylläpitämiseksi.

Empaattisuus

Empaattinen ryhmänohjaaja ja opiskelija kykenevät havaitsemaan muiden tunnetiloja. He kuuntelevat tarkkaavaisesti ja ymmärtävät myös muiden näkökulmia

erilaisiin asioihin. Hänellä on niin sanottua pelisilmää. Empatiakyky auttaa tulemaan toimeen erilaisten ihmisten kanssa. (Goleman ym. 2002, 39, 48 - 50.) Empaattinen ryhmänohjaaja ja opiskelija ymmärtävät myös, että ihmisten moninaisuus on rikkaus ja että siinä on voimaa. Joku on joskus todennut, että asiakaspalvelu on yhtä kuin empatia.

”Elannon saat siitä, mitä ansaitset, mutta elämän saat siitä mitä annat.”

4 Tutkimuksen toteutus ja tulokset

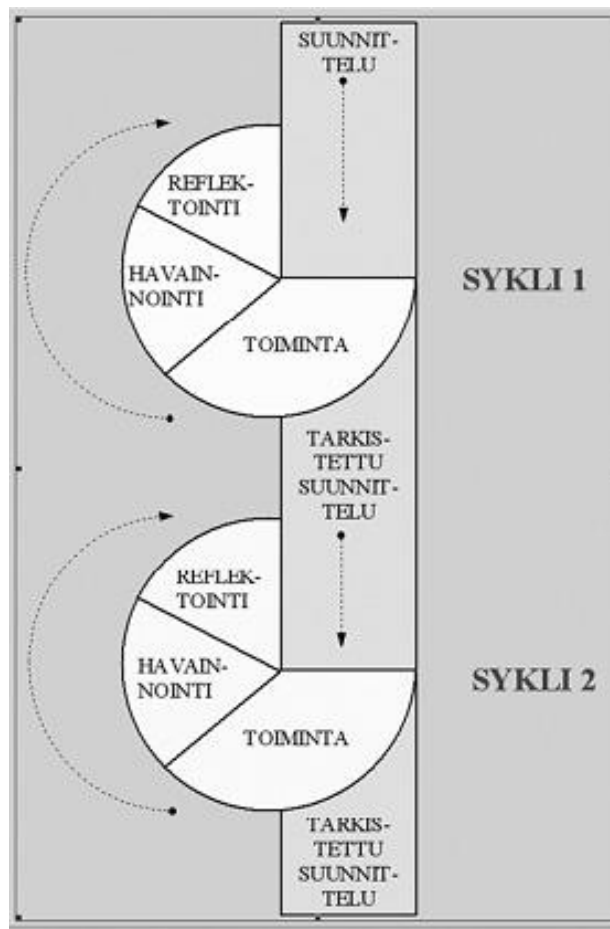
Tässä luvussa käydään läpi, mitä tarkoitetaan toimintatutkimuksella, miten opinnäyte on toteutettu sykleittäin ja miten se on edennyt aina tässä opinnäytteessä laadittuun suunnitelmaan asti. Suunnitelmalla tarkoitetaan tunneällyn hyödyntämistä ryhmän-ohjaajan työssä. Aineiston hankinta ja analysointi vuorottelevat kuten toimintatutkimuksen sykleillä on tapana tehdä. Analysoinnissa otetaan sekä Tredun että Jämsän ammattiopiston vastaukset huomioon. Tästä saadaan hyvää vertailupohjaa eri ammattiopistojen välillä. Luvussa esitellään myös toimintatutkimuksessa syntynyt suunnitelma tunneällyn hyödyntämisestä ryhmänohjaajan työssä. Luvun lopuksi käsitellään toimintatutkimuksen luotettavuutta.

”Paras on alkaa joka päivä näin: herättyään miettiä, eikö olisi mahdollista tänään tuottaa iloa edes yhdelle ihmiselle.”

4.1 Toimintatutkimus

Toimintatutkimus (Action Research) on eräänlainen interventio eli väliintulo, johon kuuluu monia erilaisia tutkimusmuotoja. Yhdeksi toimintatutkimuksen esi-isäksi voidaan katsoa olevan Kurt Lewin (1890 - 1947). Hänen mukaansa jonkin ilmiön tutkiminen on hedelmällisimmillään sillä hetkellä, kun se on keskellä muutosta ja paras tapa tutkia tutkimuskohdetta on aiheuttamalla siinä muutos. (Hänninen & Partanen & Ylijoki 2001, 122 - 123.) Toimintatutkimuksen tunnusmerkit ovat käytännönlähtöisyys, ongelmakeskeisyys, tutkijan ja tutkittavien keskinäinen

aktiivinen vuorovaikutus muutosprosessissa sekä tutkijan ja tutkittavien perustana olevan yhteistyö. (Kuula 2000, 20 - 240.)



Kuvio 3. Toimintatutkimuksen syklit (Linturi 2003)

Toimintatutkimus etenee sykleissä, joissa suunnittelu, toiminta, havainnointi, ja reflektointi seuraavat toisiaan syklimäisesti. Uudessa syklissä pyritään aina parantamaan toimintaa aiempaan sykliin verrattuna. Sykleissä pyritään vuorovaikutukseen ja analysointiin sekä reflektointiin. (Anttila 2006, 442).

Toimintatutkimuksessa pyritään ratkaisemaan esimerkiksi organisaatiossa havaittuja erilaisia käytännön ongelmia tai kehittämään sosiaalisia käytäntöjä paremman ymmärtämisen kautta. (Metsämuuronen 2008, 29 - 32). Toimintatutkimuksessa tutkija pyrkii tutkittavien kanssa aktiiviseen vuorovaikutukseen. Yhdessä sovitut tavoitteet lisäävät sitoutumista. Tutkija ei näin ollen toimi yksin vaan muiden osallistujien kanssa yhdessä ratkaisuun pyrkien. Toimintatutkimus on eräänlainen lähestymistapa, jossa tutkija yhdessä organisaationsa jäsenten kanssa pyrkii

ratkaisemaan jonkin tietyn ongelman. (Eskola & Suoranta 1998, 128 - 132).

Toimintatutkimuksessa tehdään paljon reflektointia ja analysointia.

4.2 Tutkimuksen eteneminen

Tässä luvussa tarkastellaan toimintatutkimuksen etenemistä sykleissä. Ensimmäisen syklin muodostavat suunnittelu, ryhmätyöt marata –alan opettajien yhteisessä kokouksessa, ryhmätöistä saadut vastaukset sekä Jämsän ammattiopistosta sähköpostilla saadut vastaukset. Toinen sykli muodostuu marata –alan opettajille lähetetystä sähköpostikyselystä heidän käytössä olevista tunneällyn työkaluista, Jämsän ammattiopistoon lähetetystä kyselystä sekä kyselyjen vastauksista. Toisen syklin toiminta osuuden muodostaa valittujen työkalujen käyttö ja yhteenvetona toimivat tutkimus ja sen tulokset.

4.2.1 Toimintatutkimuksen suunnittelu, alkukartoitus ja tulokset

Suunnittelu

Tunneällyn osa-alueista valittiin ryhmäyttäminen, koska ensimmäisen puolen vuoden aikana keskeyttämisiä tapahtuu enemmän, kuten jo aikaisemmin on todettu. Toiseksi tunneällyn osa-alueeksi valittiin tunteiden itsesääätely. Kolmanneksi tunneällyn osa-alueeksi valittiin sosiaalisten taitojen kehittäminen. Nämä kolme osa-aluetta valittiin, koska tarkoitus on löytää keinoja tunneällyn keinoin keskeyttämisten vähentämiseen ja ehkäisemiseen.

Alkukartoitus

Toimintatutkimus etenee kuvion 3 osoittamalla tavalla sykleissä. Opinnäytetyön alkukartoitus tehtiin niin, että opinnäytetyön tekijä osallistui Tredun marata-alan opettajien yhteiseen kokoukseen. Kokouksesta 40 minuuttia oli varattu opinnäytetyön tekijälle. Paikalla oli 37 opettajaa, kaksi koulutuspäällikköä ja koulutusalaohjaaja. Tuossa ajassa opinnäytetyön tekijä esitteli opinnäytetyönsä ja keräsi materiaalia nykytila-analyysiä varten pienryhmätyöskentelyllä. Pienryhmät pohtivat kysymyksiä:

1. Millainen on hyvä ryhmänohjaaja?
2. Mitä hyvää ryhmänohjaajuudessa Tredussa on tällä hetkellä?

3. Mitä kehitettävää ryhmänohjaajuudessa Tredussa on tällä hetkellä?
4. Millainen olisi unelmien ryhmänohjaus?

Nämä neljä kysymystä sekä toisen kyselyn kolme kysymystä (seitsemän ensimmäistä kysymystä) lähetettiin vertailupohjan saamiseksi myös Jämsän ammattiopiston yhteyshenkilölle, joka laittoivat ne organisaatiossaan eteenpäin. Yhteyshenkilö ilmoitti opinnäytetyön ensimmäisessä esityksessä kiinnostuksensa opinnäytetyötä ja aihetta kohtaan, ja siten Jämsän ammattiopisto on valittu vertailupohjaksi Tredulle. Vastausaikaa oli kaksi ja puoli viikkoa. Kysymykset 2 ja 3 oli muokattu niin, että niissä oli Tredun tilalla heidän organisaationsa.

Alkukartoituksen tulokset

Tredun marata-alan opettajat löysivät paljon erilaisia kuvailevia sanoja kuvaamaan omaa käsitystään ryhmänohjaajuudesta. Heidän mielestään ryhmänohjaaja on positiivinen, välittävä, kannustava, tasapuolinen, aito, inhimillinen ihminen, jämäkkä, kärsivällinen ja luova. Sellainen, joka omalla toiminnallaan toimii hyvänä esimerkkinä opiskelijoille. Ryhmänohjaajalla on oltava hyvä ihmistuntemus, ja hänen on huomioitava kaikki ryhmänsä opiskelijat tasapuolisesti. Ryhmänohjaajalla täytyy olla myös monia muita taitoja kuten taito pitää langat käsissään sekä opiskelijoiden että Tredun kannalta.

Tredun opettajat näkivät myös, että ryhmänohjaajalla on paljon erilaisia tärkeitä tehtäviä. Yksi niistä on olla opiskelijoiden elämässä mukana jollain tavalla. Muita tärkeitä tehtäviä on opetussuunnitelman, työssäoppimispaikkojen ja toimintatapojen tunteminen. Heidän mielestään ryhmänohjaajan tehtäviin kuuluu myös aikatauluista huolehtiminen ja niissä pysyminen.

Tredun opettajat näkivät myös, että ryhmänohjaajan tulee olla luotettava. Hän ei kerro opiskelijoiden asioita eteenpäin, vaikka opiskelijat joskus jopa ”testaavat” sitä. Luotettavuuteen liittyy myös johdonmukaisuus, eli ryhmänohjaaja pysyy sanojensa takana. Opettajien mielestä ryhmänohjaaja toimii oman roolinsa sivussa myös kasvattajana. He kokivat, että ryhmänohjaajan ilmaisun on oltava ystävällistä, sillä se

miten asian esittää, on tärkeää. Erittäin tärkeinä opettajat kokivat, että ryhmän-ohjaajalla olisi aikaa opiskelijoille ja että lukujärjestys antaisi mahdollisuuden nähdä ryhmää tasaisesti koko lukuvuoden ajan.

Jämsän ammattiopiston opettajat puolestaan näkivät, että hyvä ryhmänohjaaja on valmentaja, joka kannustaa opiskelijoita parempiin suorituksiin ja mahdollistaa ryhmän hyvän yhteistyön kehittymisen. Hän lähestyy asioita myönteisellä asenteella, ja on valmis kuuntelemaan opiskelijoita ja ottaa heidät aktiivisesti mukaan opintojen suunnitteluun.

Jämsän ammattiopiston opettajien mielestä ryhmänohjaaja on oikeudenmukainen, helposti lähestyttävä ja tarvittaessa tiukka, jotta pelisäännöistä pidetään kiinni. Niitähän nuoret mielellään koettelevat, vaikkapa että saako tänään istua takki päällä ja pipo päässä tunnilla. Huumorintajustakaan ei ole haittaa, sillä usein huumori ja nauru murtavat jään alussa. Äidillinen/isällinen ote aloittavaan ryhmään on heidän mielestään toiminut. Suhtautumista on sitten koulutuksen jatkuessa voinut muuttaa opiskelijoiden itseohjautuvuutta tukevaan suuntaan, sillä opettajat kokevat, että ryhmänohjaajan tehtävä on jossain mielessä tehdä itsensä tarpeettomaksi koulutuksen aikana.

Molempien oppilaitosten vastauksista välittyi aito välittäminen sekä opiskelijoita että ryhmänohjaajilla.

Mitä hyvää ryhmänohjaajuudessa Tredussa/organisaatiossanne on tällä hetkellä?

Tredun marata-alan opettajien mielestä Tredu on vielä niin nuori koulutuksen tarjoaja, ettei uusia käytänteitä ole oikein muodostunut eikä vanhoja ole vielä siirretty. Ei siis vielä ole olemassa mitään Tredu-mallia. He toivoivat, että käytänteet siirrettäisiin Treduun kehitettyinä. PIRKOn ajalta on hyvä ohjeistus ryhmänohjaajan tehtävistä, jonka heidän mielestään voisi siirtää Tredunkin käytänteisiin esimerkiksi oppimisalusta Moodlen avulla.

Kuitenkin opettajat kokivat, että Tredun ryhmänohjaaja tällä hetkellä on ymmärtäväinen ja välittää opiskelijoille aitoa välittämistä vaikka näyttelemällä. He kokivat, että ryhmänohjaaja on opiskelijalle linkki tukipalveluihin. Heidän mielestään ryhmänohjaajan on hyvä ymmärtää, ettei kaikkea tarvitse tehdä itse. Hän voi ohjata opiskelijan erilaisten palvelujen äärelle. He haluaisivat nähdä, että ryhmänohjaajan tehtävien tärkeys tunnustetaan ja tunnustetaan. Ja kuten ensimmäisessä kohdassa, he haluavat selkeän orientaatiojakson ensimmäisen vuoden opiskelijoille ryhmäyttämiseen. Tähän he toivovat nimenomaan aikaa ja resursseja. Koko ryhmänohjaajuudessa he kokevat, että tulee pyrkiä jatkuvuuteen ryhmänohjauksessa eli koulutusalaopintojen ajan olisi opiskelijoilla sama ryhmänohjaaja.

Jämsän ammattiopiston opettajien mielestä hyvää on se, että ryhmänohjaajalla on yleensä aika paljon opetusta omalle ryhmälleen, mikä mahdollistaa hyvän opiskelijatuntemuksen. Ryhmän tuntemus ja opiskelijatuntemus auttavat ryhmänohjaajaa ohjaamaan opiskelijoita kunkin tarvitsemalla tavalla. He kokevat, että he näkevät yleensä heti, mikäli jollakin on asiat pielessä ja hän tarvitsee varhaista puuttumista asiaan.

Jämsän ammattiopisto on mukana HOPSY-hankkeessa, joka on osa Opetushallituksen ammatillisen koulutuksen läpäisyä tehostavaa ohjelmaa. Ohjelma on käynnistetty Jämsän ammattiopistossa vuonna 2011. Sen aikana Jämsän ammattiopistossa on kehitetty uudenlainen toimintamalli, jossa ryhmänohjaajalla on keskeinen ohjauksellinen ja valmentava rooli opiskelijan oppimis- ja kasvatusprosessin kaikissa vaiheissa.

Jämsän ammattiopistossa on käytännössä useamman vuoden aikana keskusteltu ja kirjoitettu, mitä ovat ryhmänohjaajan tehtävät Jämsän ammattiopistossa. Jämsän ammattiopiston opettajat ovat myös samalla kehittäneet sähköisen oppimisolustan (Wilman) lomakkeita ja tulosteita tukemaan ohjaustyötä. Muutoinkin Jämsän ammattiopiston opettajat ovat miettineet, mitkä lomakkeet ja ohjeet ovat oleellisia ryhmänohjaajan työn kannalta. He ovat samalla antaneet erilaisia vinkkejä eri menetelmistä ja materiaaleista, jotka voisivat tukea ohjaustyötä.

Jämsän ammattiopiston mallin jalkauttamistyö on juuri meneillään eri aloille, ja samalla kerätään ideoita siitä, kuinka voidaan tukea tätä tärkeää työtä seuraavanakin lukuvuonna (2014 - 2015).

Molemmissa ammattiopistoissa näkyy se, että ryhmänohjaajan työtä pidetään erittäin tärkeänä ja sitä halutaan kehittää eteenpäin. Ajatuksena on, että ryhmänohjaajuus olisi mahdollisimman helppoa toteuttaa esimerkiksi erilaisten työkalujen avulla. Samalla se olisi mahdollisimman tehokasta. Tässä kehittämistyössä Jämsän ammattiopisto on Tredua edellä, mutta täytyy muistaa, että Tredu on vielä hyvin nuori koulutuksen järjestäjä verrattuna Jämsän ammattiopistoon.

Mitä kehitettävää ryhmänohjaajuudessa Tredussa/organisaatios-sanne on tällä hetkellä?

Tässä kohdassa moni Tredun opettajien vastauksista liittyi joko aikaan tai resursseihin. He kommentoivat, että resursseja on aivan liian vähän, etenkin ensimmäisen ja kolmannen vuoden opiskelijoiden kanssa. Tunnit eivät vaan yksinkertaisesti riitä, sillä ryhmät ovat todella työllistäviä. Ryhmänohjaajalla voi olla kaksikin ryhmää ja lisäksi monta ”omien polkujen” kulkijaa, joten aika ja resurssit eivät riitä. He kokivat myös, että ryhmänohjaajalla on liikaa tehtäviä/vastuualueita, ja toivoivatkin sen vuoksi opiskelijoilta enemmän itseohjautuvuutta. Tästä itseohjautuvuudesta he antoivat esimerkkinä sähköisessä oppimisalustassa lähetettävät wilmaviestit.

Tredussa osa opettajista koki myös, että Facebook ei voi olla viestimisen keino, koska ryhmänohjaaja ei ole opiskelijan kaveri. Toiset kuitenkin kokivat, että millään muulla keinolla opiskelijoita ei tavoita niin nopeasti kuin Facebookilla, ja sen vuoksi he pitivät opettajan työfacebookia hyväksyttävänä. Opettajat toivoivat, että ryhmänohjaajan tunti olisi lukujärjestyksessä johonkin muuhun aikaan kuin 16:n jälkeen ja vielä kahdeksan (8) tunnin teoriaopintojen jälkeen. He toivoivat myös, että yhdellä ryhmänohjaajalla ei olisi enempää kuin yksi ryhmä. Tähän ratkaisuksi he

ehdottivat, että myös ammattitaitoa täydentävien tutkinnonosien (myöhemmin ATTO-aineiden) opettajilla voisi olla oma ryhmä.

Tredussa opettajat toivoivat koulutusta ryhmänohjaajuuteen ja positiiviseen ajatteluun. He haluaisivat saada tarkennetut toimenkuvat, joissa painopistealueet olisivat eri vuosiryhmille (1-, 2- ja 3- luokat). Haasteelliseksi opettajat kokivat myös sen, että ryhmänohjaaja joutuu hoitamaan ATTO-aineiden puuttuvat suoritukset ja huolehtimaan niiden toteutumisesta. Ensimmäisen vuoden opiskelijoille ja heidän vanhemmilleen järjestettävän kotiväenpäivän he toivoisivat menevän niin, että ensimmäisen vuoden opiskelijoiden ryhmänohjaajat saisivat rauhassa tutustua opiskelijoiden vanhempien kanssa eli heidät vapautettaisiin muista tehtävistä. Nämä muut tehtävät voisivat olla ennemminkin muiden vuosiryhmien ryhmänohjaajilla.

Tredussa haasteellisimmiksi asioiksi opettajat kokivat sen, että ryhmänohjaajalla ei ole aina tunteja oman ryhmänsä kanssa. Tämän he kokivat erityisen tärkeäksi varsinkin ensimmäisen vuoden opiskelijoiden kanssa. Toiseksi he kokivat haasteelliseksi sen, että ryhmänohjaaja vaihtuu vuosittain ja ensimmäisen vuoden opiskelijoilla se saattaa vaihtua jopa kaksikin kertaa ensimmäisen lukuvuoden aikana. Kolmantena haasteena he pitivät sitä, että ryhmänohjaaja saattaa olla konkreettisesti toisessa toimipisteessä kuin oma ryhmänsä.

Jämsän ammattiopiston opettajat puolestaan kokevat, että ryhmänohjaajille jaetut resurssit ovat olleet erilaiset eri koulutusaloilla ja eri työehtosopimuksen piirissä olevien henkilöiden kesken. Asiaan he luonnollisesti toivoivat yhtenäistämistä. He kokevat myös, että kun jokainen toimii ryhmänohjaajana oman persoonansa mukaisesti, voisi yhtenäisistä käytänteistä olla apua.

Molempien oppilaitosten vastauksista näkyy huoli ryhmänohjaajuuteen annetuista resursseista. Koska molemmissa oppilaitoksissa on monta koulutusalaa, toivotaan yhtenäisiä käytänteitä myös koulutusalojen välille. Tämän opinnäytetyön kehittämissuunnitelma on tehty niin, että sitä voidaan soveltaa eri koulutusaloilla.

Millainen olisi unelmien ryhmänohjaus?

Tredun marata-alan opettajat kokivat, että unelmien ryhmänohjaus vaatisi aktiivista ja itseohjautuvaa opiskelija-ainesta, joka ottaisi vastuuta opinnoistaan ja jolla olisi sisäinen motivaatio omaa alaansa kohtaan. Opiskelijat olisivat motivoituneita. Opiskelijoiden lisäksi he toivoivat, että myös opiskelijoiden vanhemmat olisivat motivoituneita, eli koulun ja kodin yhteistyö olisi sujuvampaa.

Tredun opettajat näkivät, että unelmien ryhmänohjaajuudessa oppilaitos on budjetoinut siihen, että ryhmänohjaaja ja muut (esim. diakoni, opintoavustaja, opo jne.) voisivat esim. retkeillä tai tehdä yhdessä jotain oppilaitoksen ulkopuolella. Unelmien ryhmänohjaaja tuntee ryhmänsä (opetuksen tai muun toiminnan kautta). Ryhmänohjaajuus on pitkäjänteistä (sama ryhmänohjaaja koko opintojen ajan) ja luottamuksellista (kaikista ei välttämättä ole ryhmänohjaajiksi, koska ryhmänohjaajalla on oltava sosiaalisia taitoja ja vaitiolovelvollisuudesta kiinni pitämistä).

Tredun opettajat kokivat, että ryhmänohjaajalla pitää olla sopivasti resursseja, eli ryhmän koko ja haastavuus sekä HOPS-polut on huomioitu. Sopivaksi ryhmän kooksi he kertoivat noin 15 opiskelijaa. Unelmien ryhmänohjaajuudessa myös työtilat, työvälineet ja menetelmät ovat kunnossa. Resurssit on merkitty selkeästi työnjakoon, ja ryhmänohjaajalla on esimiehen ja työkavereiden tuki työyhteisössä. Esimiehen tuesta he sanoivat, että voisi auttaa, jos esimies kävisi tasaisin väliajoin luokissa, jotta hän oppisi paremmin tuntemaan eri ryhmiä. Tukitoimet on tehty läpinäkyviksi esimerkiksi yksinkertaisella henkilöiden esittäytymisellä.

Tredussa ryhmänohjaajuus halutaan nähdä palkitsevana, jolloin ryhmänohjaajalla on aikaa ja taitoa kuunnella. Uudet opettajat perehdytetään ryhmänohjaajuuteen, ja eri luokka-asteille on luotu omat ryhmäytymispaketit. Ryhmänohjaajalla on työkaluja omasta jaksamisesta huolehtimiseen, ja työnantaja tarjoaa monipuolista työtoimintaa. Ryhmänohjaajalla on oma huone, jossa on mukavat, upottavat tuolit, mahdollisuus kuunnella musiikkia, kaksi (2) tietokonetta ja jääkaappi, jossa on

virikistävää juomaa ja pientä syötävää. Eli oma rauha ja rentouttava ympäristö ohjauskeskusteluille ja tietysti oikeasti aikaa keskittyä opiskelijaan.

Jämsän ammattiopiston opettajat näkisivät ryhmänohjaajan kokonaisvaltaisena coach:ina, joka huolehtii kaikesta itse, verkostoa tarvittaessa hyödyntäen, eikä niin että opiskelija kulkee ”luukulta luukulle” myös oppilaitosympäristössä. He kokevat, että ovat saaneet ammatilliselle puolelle uusia tukihenkilöitä ja työskentely tapahtuu jo nyt verkostossa opiskelijan hyväksi. Samalla kuitenkin he tuntevat, että pirstaloittaako tämä vain opiskelijan käsitystä siitä keneltä saan apua?

Jämsän ammattiopiston opettajat uskovat, että tulevaisuudessa opiskelijat valmistuvat vielä nopeammin kuin nyt ja ovat vielä enemmän työssäoppimassa tai muissa oppilaitoksen ulkopuolisissa oppimisympäristöissä. Kontaktiaika ja kerrat ryhmänohjaajaan ja yleensä oppilaitoksen tukihenkilöihin vähenevät. Tätä näkökulmaa ajatellen heidän mielestä ryhmänohjaajan työn haasteet ja vaativuus vain lisääntyvät tulevaisuudessa. Tästä syystä he kokevat, että olisi äärimmäisen tärkeää, että ryhmänohjaajalla tulisi olla vahva kokonaisvaltainen käsitys opiskelijan ohjaamisesta.

Jämsän ammattiopiston opettajien unelmana he kokevat, että ryhmänohjaajuus olisi sellainen, että siihen voisi käyttää tarpeeksi aikaa heti alusta. Hyvä ryhmäyttäminen ensimmäisten viikkojen aikana toisi paljon hyvää koko ryhmän toimintaan. Tämä vaatisi enemmän konkreettista yhdessä tekemistä ja ideoita siihen, mikä toimii ryhmäyttämisessä. Lisäksi heidän mielestään olisi hyvä pitää säännöllisesti henkilökohtaisia keskusteluja ryhmän opiskelijoiden ja ryhmänohjaajan kesken. He kokevat, että välttämättä sellainen ei ole juuri nyt mahdollista, jollei asiaa halua omalla ajallaan hoitaa. He toivovat siis enemmän resursseja ryhmänohjaajuuteen.

4.2.2 Toinen sykli, tulokset ja työkalujen valinta

Tredun marata –alan kokouksessa ryhmien vastaukset käytiin yhdessä läpi ja opinnäytetyön tekijä keräsi kirjalliset versiot itselleen. Koska aikaa oli varattuna opinnäytetyön tekijälle niin vähän, opettajat saivat kolme lisäkysymystä

pohdittavaksi sähköpostilla. Sähköpostin saivat noin 46 opettajaa ja kaksi koulutuspäällikköä. Aikaa vastaamiseen oli viikko. Nämä kysymykset oli siis lähetetty aikaisempien kysymysten kanssa Jämsän ammattiopiston yhteyshenkilölle sähköpostilla.

Kysymykset olivat seuraavanlaiset:

1. Ryhmänohjaajan työkalut ryhmäyttämiseen?
2. Ryhmänohjaajan työkalut tunteiden itsesäätelyyn?
3. Ryhmänohjaajan työkalut sosiaalisten taitojen kehittämiseen?

Kyselyjen tulokset

Ryhmäyttäminen

Tredussa ryhmänohjaajat käyttävät ryhmäyttämiseen esimerkiksi erilaisia leikkejä ja pelejä, marata -alaan liittyviä tehtäviä (tunnistus, kertaus). Myös seikkailupedagogiikan käyttäminen ryhmäyttämässä esimerkiksi ulos pikinikille menemisen muodossa tai laavulle menemisen muodossa on käytössä ryhmänohjaajilla. Kun ryhmän opiskelijat ovat jo hieman tutustuneet toisiinsa on ryhmänohjaaja voinut esimerkiksi laittaa ryhmän sanoittamaan jonkun tutun lasten laulun niin, että se kuvaa ryhmän jäseniä ja opiskeltavaa alaa. Ryhmänohjaajat ovat käyttäneet myös mm. ”ytyä opiskeluun” -monistesarjaa, jonka avulla käsitellään ryhmän toimintaan liittyviä asioita, itsetuntemukseen liittyviä tehtäviä, opiskelutekniikkaan liittyvää asiaa ym.

Ryhmänohjaajat ovat myös käyttäneet opiskelijoille ”Kuka minä olen?” -tauluja eli lehdistä leikataan sanoja, runoja, ajatuksia, kuvia ja liimataan ne paperille ja sitten toinen taulu ”Mitä olen 5 vuoden päästä?”, johon he ovat saaneet laittaa villeimmätkin ammatilliset ja henkilökohtaisen elämän unelmat. Näitä ryhmänohjaajat ovat käyttäneet lähinnä tutustuakseen ryhmään. Joten töitä ei esitellä muulle ryhmälle. Näistä tauluista kuitenkin ryhmänohjaaja saa vinkkiä opiskelijan tavoitteista, kiinnostuksen kohteista. Joten niitä voi hyödyntää ohjauksessa ja opetuksessakin. Pääideana ryhmänohjaajat kertoivat kuitenkin olevan aito kiinnostus opiskelijoita kohtaan, joka johtaa luottamussuhteen luomiseen.

Jämsän ammattiopistossa ryhmänohjaajien mielestä osalle opiskelijoista sopii erilaiset ryhmäyttämispäivät ja –leikit. Mutta he haluavat korostaa kuitenkin erityisesti oman alan ammatillisen tekemisen kautta nousevaa ryhmäytymistä. Ryhmänohjaajat mieltävät ryhmäyttämisen yhdessä tekemiseksi ja yhteistoiminnalliseksi tekemiseksi. Heidän mielestään on hyvä idea ainakin aluksi tehdä jotain ihan muuta kuin opiskella. Heidän mielestään myös ryhmäyttämiseen kannattaa oikeasti panostaa, jotta ryhmä toimii hyvin yhdessä. Heidän näkemyksensä mukaan yhteisten pelisääntöjen luominen jossain vaiheessa, mutta ei ihan ensimmäisellä viikolla. Kun on itse saanut vaikuttaa asioihin ja luoda yhteisiä pelisääntöjä, niihin on helpompi sitoutua. Sitoutumisen merkiksi pelisäännöt voidaan vaikka tulostaa ja kaikki allekirjoittavat ne.

Tunteiden itsesäätely

Tredussa ryhmänohjaajat keskustelevat opiskelijoiden kanssa tunteista aina silloin tällöin. Varsinkin jos opiskelijoiden kesken on tapahtunut jotain mm. opiskelijoiden kommentointia toistensa tekemisestä ja toisten tekemiseen puuttumisesta. Muuten tutkimuksessa ei varsinaisesti käynyt ilmi mitä muita työkaluja olisi heillä käytössään.

Jämsän ammattiopistossa ryhmänohjaajat kokevat tärkeäksi, että ryhmänohjaaja kokee, että hänellä on hyvä verkosto tukena, jos ongelmia ilmaantuu. Myös tiimi- ja yhteisopettajuuden hyödyntäminen antaa voimavaroja ja erilaista näkemystä asioihin. He näkivät myös tärkeäksi ryhmänohjaajan oman esimerkillisen käyttäytymisen. He kommentoivat asiaa seuraavanlaisesti: ”Mikäli itse räyhää, ei voi odottaa asiallista käytöstä nuoriltakaan”. Ryhmänohjaajat kokivat, että oma rauhallisuus auttaa myös tässä asiassa.

Jämsän ammattiopistossa asioista keskustellaan rauhallisesti, mikäli ryhmässä esiintyy ei-toivottuja tunteenpurkauksia. Niitä voidaan käsitellä jollain tasolla koko ryhmän läsnä ollessa ja tarvittaessa kahden kesken. Kahden kesken opiskelija ja ryhmänohjaaja voivat käydä läpi keskustellen, mikä aiheuttaa tunteenpurkauksia ja miettiä yhdessä ratkaisua asiaan. Tämä toki vaatii sen, että ryhmänohjaaja kokee tämän omaan työhönsä kuuluvaksi toimintatavaksi. Kaikki eivät välttämättä näin

toimi, vaan laittavat asian suoraan vaikkapa kuraattorille. Kuitenkin suurimmat tunteenpurkaukset ja niiden vallassa tehdyt epäasialliset teot käsitellään oppilaitoksen kurinpidollisin menetelmin. Useimmille opiskelijoille tämä viimeistään on se tarpeellinen herätys oman käyttäytymisen korjaamiseksi.

Sosiaalisten taitojen kehittäminen

Tredussa näistä asioista yritetään keskustella yhdessä paljon. Ja näin yhdessä opiskelijoiden kanssa pohtia keinoja, joiden avulla ryhmä toimisi parhaiten ja toisaalta kouluun olisi kiva tulla.

Jämsän ammattiopistossa koetaan, että vaikka elämä opettaa ja ryhmänohjaajan työtä tehdään paljolti omaa persoonaa hyödyntäen. Niin nähdään kuitenkin, että oppimista tapahtuu jatkuvasti, jos niin vain itse haluaa. Se että ryhmänohjaaja pääsee välillä esimerkiksi itseä kiinnostaviin koulutuksiin auttaa saamaan uutta näkökulmaa omaan tekemiseen. Ryhmänohjaajat korostavat tässä kohtaa toisten opettajien voimaa. Eli mitä enemmän pääsee työskentelemään toisten opettajien kanssa yhdessä, sitä enemmän tulee peilattua omaa toimintaansa ja otettua oppia toisen toiminnasta.

Jämsän ammattiopistossa ryhmänohjaajat kokevat myös, että asioista voidaan puhua niiden oikeilla nimillä ja tuoda esille sosiaalisten taitojen tärkeyttä palvelualalla. Ryhmän kanssa voidaan pohtia esimerkiksi sitä, mitä heidän mielestään sosiaaliset taidot edes ovat. Sosiaalisia taitoja voidaan myös harjoitella erilaisilla draama-menetelmillä, jossa erilaisia tilanteita. Harjoituksen lopuksi on vielä hyvä käydä yhdessä tilanteita läpi ja miettiä, mitä niistä voisi oppia ja on opittu. Jokainen kuitenkin toimii oman persoonansa mukaan erilaisissa sosiaalisissa tilanteissa. Joten yksi hyvä idea on keskustella korostetusti yleisistä hyvistä käytöstavoista sekä niiden suhteesta sosiaalisiin taitoihin. Näin siksi, että kukaan ei koe, että pitäisi muuttua joksikin toiseksi tai muuksi, jotta ”kelpaisi”.

Työkalujen valinta

Kyselyjen tulosten jälkeen opinnäytetyön tekijä teki yhteenvetoa saamistaan työkaluista ja etsi lisää työkaluja kirjallisuudesta. Opinnäytetyön tekijä valitsi kuusi työkalua ryhmäyttämiseen, kuusi työkalua tunteiden itsesäätelyyn ja kuusi työkalua sosiaalisten taitojen kehittämiseen. Valinnat opinnäytetyön tekijä teki niin, että työkalut olivat mahdollisimman monipuoliset. Toiset työkalut olivat toiminnallisia, toiset pohdintaa vaativia, toiset nopeasti toteutettavissa olevia ja toiset enemmän aikaa vaativia. Opinnäytetyön tekijä halusi käyttää mahdollisimman tuoreita ja ajankohtaisia lähteitä.

Varsinkin toiminnallisissa harjoituksissa ryhmänohjaaja rooli on erityisen tärkeä. Joskus tilanteet vaativat ryhmänohjaajan välitöntä puuttumista ja toisinaan taas ryhmänohjaajan on hyvä olla vain taustalla tarkkailemassa. Joskus on myös tilanteita, joissa ryhmänohjaaja voi olla mukana harjoituksissa yhtenä ryhmän jäsenenä. (Kataja & Jaakkola & Liukkonen 2013, 27). Yhteistä kaikille työkaluille on tunneälyn eri elementit.

4.2.3 Työkalujen testaus ja tulokset

Työkalujen testaus

Valitut 18 työkalua opinnäytetyön tekijä lähetti Tredun marata –alan opettajille. Opettajat olivat toivoneet, että kysymykset lähetettäisiin kaikille ja halukkaat sekä kiinnostuneet voisivat vastata niihin. Mukana oli niihin liittyvät kysymykset:

1. Mitkä työkalut olivat sinulle tuttuja entuudestaan, mitä olet jo kokeillut, mitkä ovat jo käytössäsi?
2. Mitä työkaluja voisit ajatella käyttäväsi orientaatiopäivillä/ryhmänohjaajan tunneilla?
3. Mitä työkaluja et missään nimessä käyttäisi orientaatiopäivillä/ryhmänohjaajan tunneilla?
4. Mitä työkalua kokeilit ja miten kokeilu sujui?
5. Miten uskot ryhmänohjaajan pystyvän vaikuttamaan keskeyttämisten ehkäisyyn (asenne, työkalut, kokemus, aika tms.)?

Opinnäytetyön tekijä halusi myös saada tutkittavilta heidän käsitystään siitä mitä he ajattelivat olevan tärkeää keskeyttämisen ehkäisyssä. Siksi mukana oli kysymys numero viisi. Aikaa näiden työkalujen kokeilemiseen sekä vastaamiseen oli reilu kolme viikkoa. Näitä kysymyksiä opinnäytetyön tekijä ei enää lähettänyt Jämsän ammattiopistoon, sillä suunnitelma tunneällyn hyödyntämisestä ryhmänohjaajan työssä tehdään ainoastaan Tredun.

Työkalujen testauksen tulokset

Lähetettyihin kysymyksiin opinnäytetyön tekijä sai ainoastaan yhdeksän vastausta. Potentiaalisia vastaajia oli 42. Vastausten vähäisyys voi johtua monestakin syystä. Saattaa olla, että opettajilla ei ollut tarpeeksi aikaa kokeilla ja vastata kysymyksiin. Tai he olivat muutenkin jo liian kiireisiä. Tai toisaalta vastausten vähäisyys voi kertoa kiinnostuksen puutteesta ryhmänohjaajuuden tai tunneällyn kehittämiseen. Koska tutkimus toteutettiin toimintatutkimuksena vuorovaikutuksessa opettajien kanssa tarkoituksena tuoda lisätyökaluja ryhmänohjaajuuteen heidän omista lähtökohdistaan lisäten yhteisöllisyyttä, ei opinnäytetyön tekijä usko vastausten johtuneen kiinnostuksen puutteesta. Kiinnostuksen puutetta ei myöskään tue opettajien antamat vastaukset, jossa he kaipaavat enemmän koulutusta ryhmänohjaajuuteen ja positiivisuuteen. Yhtenä syynä voidaan nähdä vielä opettajien tietämättömyys tai ymmärtämättömyys tunteiden ja tunneällyn vaikutuksesta ryhmänohjaajuudessa.

Opinnäytetyön tekijän ryhmänohjaajille lähettämät työkalut olivat vastausten mukaan Tredun ryhmänohjaajille tuttuja. Ehkä eivät juuri työkalun annetussa muodossa, mutta sovellettuina kuitenkin. Työkaluja oltiin valmiita käyttämään erilaisissa tilanteissa opiskelijoiden kanssa. Ryhmänohjaajat kokivat kuitenkin, että osa työkaluista oli melko vaativia emotionaalisesti, joten niitä ei tulisi käytettyä kovin heppoisin perustein.

Keskeyttämisen ehkäisy

Eniten vastattiin kuitenkin kysymykseen: ”Miten uskot ryhmänohjaajan pystyvän vaikuttamaan keskeyttämisen ehkäisyyn (asenne, työkalut, kokemus, aika tms.)?”

Ryhmänohjaajat olivat sitä mieltä, että ryhmänohjaajalla on monia työkaluja vaikuttaa opiskelijoiden keskeyttämiseen. Ryhmänohjaajan kokemus (opettajakokemus, tunneäly), asenne (opettaja vai äiti-/isähahmo), aika (kokoa ajan on kiire) ja resurssit (saako tehdystä työstä rahaa) vaikuttavat keskeyttämisprosentteihin. Ajanpuutteen vuoksi ja isojen ryhmäkokojen, ajankäyttö/opiskelija on aika vähäistä. Toisaalta, ohjaaminen opiskelijahuoltoryhmään koetaan myös työkaluksi, jos muu ei auta.

Monet ryhmänohjaajat uskovat, että jos sama ryhmänohjaaja saa luotsata samaa ryhmää ensimmäisen lukuvuoden keväästä kolmannen vuoden kevääseen, luottamuksellinen suhde on helpompi rakentaa ja se on myös vahvempi. Opiskelijoiden taustojen tietäminen ja tunteminen helpottaa pitkäjänteistä työtä sekä auttaa huomaamaan ongelmat ajoissa ja puuttumaan niihin. Myös erilaisten opintopolkujen rakentamisessa ryhmän tunteminen auttaa.

Ryhmänohjaajat kokivat, että ryhmänohjaajan kokemus ja vuosien varrella karttunut ammattitaito tai vaisto nähdä opiskelija yksilönä ja taito kartoittaa sen tuen määrää mitä hän tarvitsee päästäkseen mukaan ryhmään ja opetukseen on tärkeää keskeyttämisen ehkäisyn kannalta. Ryhmänohjaajan asenne opiskelijoita kohtaan eli kuinka avoin on ottamaan vastaan erilaisia nuoria ajattelematta työmäärää ja tunteja mitä ryhmänohjaajalle on varattu. Tunnit eivät riitä alkuunkaan, erityisesti jos on haasteellinen ryhmä (vilkas, erityisopiskelijoita paljon: henkilökohtaiset opetussuunnitelmat (HOJKS:t) kaikilla erilaisia vaatii aikaa perehtyä niihin eli keskustelut opiskelijoiden ja huoltajien kanssa vie aikaa.)

Ryhmänohjaajat näkivät tärkeäksi, että ryhmänohjaajalla olisi myös opetustunteja ohjattavalle ryhmälleen jolloin tapaisi opiskelijoita säännöllisesti. Kun ryhmänohjaajalla on mahdollisuus pitää ammatillista opetusta ryhmälleen, pitävät he sitä luonnollisena tapana päästä lähemmäs opiskelijaa. Ryhmänohjaajat kokivat antamansa tuen opiskelijalle todella tärkeäksi. Jopa niin tärkeäksi, että opiskelijat

saattavat kutsua ryhmänohjaajaa äidiksi/isäksi. Ja sitä ryhmänohjaajan tuki heidän mielestään parhaimmillaan onkin.

Ryhmänohjaaja voi ohjata opiskelijan saamaan apua tilanteen vaatimien asiantuntijoiden puheille. Ryhmänohjaajat kokivat myös, että opintojen keskeyttäminen / eroaminen ei ole aina negatiivinen asia. Mutta sellaisessa tilanteessa ryhmänohjaajan tulisi kyetä ohjaamaan opiskelija seuraavaan mahdollisuuteen, niin ettei nuori jäisi tyhjän päälle.

Ryhmänohjaajista tuntuu, että syksy ryhmänohjaajan tehtävien suorittamiseen menee kauemmin. Tämän he katsovat johtuvan nuorien erilaisten ongelmien selvittämisen takia. Heistä tuntuu, että opiskelijoissa voidaan nähdä selkeä kahtiajako: toisilla menee todella hyvin ja osalla taas erittäin huonosti. Ja tämä ero kasvaa koko ajan.

Ryhmäyttäminen

Ryhmänohjaajat uskovat kunnolla tehtyyn ryhmäyttämiseen keskeyttämisen ehkäisykeinona. He uskovat, että ryhmäyttämiseen on hyvä käyttää paljon aikaa, jotta ryhmänohjaaja pääsee tutustumaan opiskelijoihin ja toisaalta taas opiskelijat oppivat tuntemaan ryhmänohjaajan. Vastauksissa näkyi tunneällyn henkilösuhteiden hallinnan osa-alueita kuten hyvät ryhmä- ja yhteisötaidot.

Ryhmän haltuun otto vie aikaa joka vuosi ryhmästä riippuen useita viikkoja/kuukausia että opitaan tuntemaan ja hyväksymään toistemme tapa toimia ja olla.

Ryhmänohjaajat näkevät ryhmäyttämisen hyvänä puolena myös sen, että ryhmänohjaaja pystyy näyttämään aitoa kiinnostusta opiskelijaa kohtaan ja olla voi esimerkkinä opiskelijoilla. Vastauksissa näkyi tunneällyn henkilösuhteiden hallinnan osa-alueita, kuten vaikutusvaltaisuus:

Hiljaisella, yksinäisellä nuorella saattaa ainoat kontaktit sosiaaliseen elämään olla koulussa ja siksi yritän olla aikuisen esimerkki ja kasvattaa sääntöjen mukaan (noudattamaan yhteisiä sääntöjä) puuttua heti ikäviinkin asioihin ja selvittää ne.

Ryhmänohjaaja kykenee omalla persoonallisuudellaan hallitsemaan konflikteja, luomaan rajoja opiskelijoille olemalla kuitenkin objektiivinen ja empaattinen. Vastauksissa näkyi tunneällyn henkilösuhteiden hallinnan osa-alueita, kuten kyky kehittää toisia ja käynnistää muutoksia:

Ryhmänohjaajan tulee toimia niin, että opiskelijat tuntevat itsensä tervetulleeksi kouluun (varsinkin ekaluokalla) ja luoda turvallisuuden tunnetta jämäkällä otteella. Jämäkällä otteella tarkoitan esimerkiksi sääntöjä ja päivämääriä yms. joista täytyy opiskelijoidenkin oppia pitämään kiinni. Vaikka opettaja on jämäkkä, hän voi siitä huolimatta olla ystävällinen ja lämmin henkilö sekä sopivassa kohdassa hauska. Opiskelijoissa on monta sellaista, joille on oltava vielä äidin korvike.

Ryhmänohjaajat näkivät oman esimerkkinä olemisen lisäksi oman asenteen ratkaisevan paljon ryhmänohjaajuuden onnistumisessa. Myös kannustaminen motivoimalla ja ajanantaminen opiskelijalle kuuntelemisen muodossa ovat tärkeitä huomioon otettavia asioita ryhmänohjaajien mielestä, kun ajatellaan keskeyttämisen ehkäisemistä. Vastauksissa näkyi tunneällyn henkilösuhteiden hallinnan osa-alueita, kuten kannustavuus ja konfliktien hallinta:

Ryhmänohjaaja toimii aikuisen mallina ja keskustelukumppanina, kuunteleva asenne on tärkeä.

Tärkeää on myös ryhmänohjaajan ja muidenkin opettajien asenne opiskelijoihin: jollain tasolla pitäisi pystyä osoittamaan kiinnostusta ja arvostusta opiskelijaa kohtaan eikä vain nähdä häntä ongelmana.

Kun ryhmänohjaajalla on riittävästi aikaa tuntien välissä / työpäivän aikana keskustella opiskelijan kanssa, jolla hän huomaa olevan opiskeluvaikeuksia ja vaara keskeyttämisestä, ryhmänohjaaja voi kannustuksellaan ja motivoinnillaan ehkäistä keskeyttämistä.

Tunteiden itsesäätely

Ryhmänohjaajien vastauksissa oli paljon tunteiden itsesäätelyyn liittyviä asioita. Ryhmänohjaajat kokivat, että avoin oman arvomaailman tekeminen läpinäkyväksi opiskelijoille auttaa luottamussuhteen luomisessa. Vastauksissa näkyi tunneällyn itsehallinnan osa-alueita, kuten luotettavuus ja luottamus, itsekontrolli ja sopeutumiskyky:

Luottamuksen saaminen opiskelijaan on todella tärkeä, samoin olemalla oma itsensä.

Yhdessä tekeminen, välittäminen ja auttava käsi asiassa kuin asiassa, luotettava tukija ovat ryhmänohjaajan tärkeimpiä tehtäviä.

Kun luottamussuhde on ryhmänohjaajan ja opiskelijan välillä luotu, on ryhmänohjaajan helpompi nähdä ja ennakoida mahdollisia haasteellisia tehtäviä. Näin olemalla joustava ja positiivinen ryhmänohjaaja auttaa opiskelijoita olemaan aloitteellisia ja kehittämään omaa elämäänsä. Vastauksissa näkyi tunneällyn itsehallinnan osa-alueita, kuten optimismi, suorituskkyky ja aloitteellisuus:

Ryhmänohjaaja pystyy vaikuttamaan paljon ryhmänsä asenteisiin ja tärkeitä tässä mielestäni on ennakointi. Mitä nopeammin asioihin voidaan puuttua, sitä helpompaa on löytää kaikkia puolia tyydyttävä ratkaisu.

Sosiaalisten taitojen kehittäminen

Ryhmänohjaajat näkivät sosiaalisen tietoisuuden osa-alueissa olevan tärkeitä opiskelijan keskeyttämisen ehkäisyyn vaikuttavia asioita. Palveluallttius tuo vuorovaikutusta opiskelijoiden kesken sekä opiskelijoiden ja ryhmänohjaajan välille. Vastauksissa näkyi tunneällyn sosiaalisen tietoisuuden osa-alueita, kuten palveluallttius ja empaattisuus:

Toisten huomioon ottaminen, arvostaminen ja käytöstavat ryhmämme sisällä vaikuttavat siihen kuinka nuori viihtyy ryhmässä ja opettajien tuki luo turvallisuutta ja välittämistä

joissakin tapauksissa ryhmänohjaajalla saattaa olla roolia kaveruuksien synnyttämisessä luokkatovereiden keskuudesta.

Joskus oppilaan henkilökohtainen tilanne on niin vaikea, että hän ei jaksaisi opiskella, ellei ryhmänohjaaja antaisi lähes päivittäin pientä henkistä tukea. Usein riittää päivän päätteeksi lyhyt keskustelutuokio, kun muut ovat poistuneet luokasta.

Itse olen auttanut yhden opiskelijani jaksamaan sillä, että olen aina hänen niin toivoessaan järjestänyt kahdenkeskisen keskusteluhetken, vaikka asiat eivät olekaan liittyneet varsinaisiin ryhmänohjaajan tehtäviin.

Organisaation tuntemus auttaa ryhmänohjaajaa opastamaan oikeiden henkilöiden luo, riippuen opiskelijan tilanteesta ja haasteesta. Empaattisuus auttaa ryhmänohjaajaa ymmärtämään paremmin opiskelijan tilannetta ja lähtökohtia. Empaattisuus auttaa myös opiskelijoita ymmärtämään paremmin itseään sekä ryhmänohjaajan että toisten opiskelijoiden tunnetiloja. Vastauksissa näkyi tunneällyn sosiaalisen tietoisuuden osa-alueita, kuten organisaation tuntemus:

Ryhmänohjaaja pystyy innostamaan, tukemaan ja ohjaamaan alasta kiinnostunutta opiskelijaa melko hyvin eli jos saa tarttumapinnan sellaiseen opiskelijaan, jolla on omassa elämässä vaikeaa, mutta ala kiinnostaa, niin ryhmänohjaaja voi ohjata hänet sellaisten henkilöiden luo, jotka voivat auttaa ongelmassa ja opiskelu voi jatkua.

Jos opiskelijalla on negatiivinen asenne alaan tai osaan alan työtehtävistä, ei siinä paljoa auta, vaikka ryhmänohjaaja seisoi päällään tai tekisi mitä temppuja, joskus auttaa työssäoppimisen lisääminen asenteen korjaamiseen, mutta ei aina.

Ryhmänohjaaja huomaa myös sen, jos hän ei ole opiskelijan mielestä oikea henkilö luottamuksellisiin keskusteluihin. Opiskelija itse ei ole vielä huomannut luisumisvaaraansa, mutta ryhmänohjaajahuomaa jo otteen löytymisen. Silloin ryhmänohjaaja voi sopia yhteisen palaverin oton kanssa.

Jos ryhmänohjaajan ja opiskelijan suhde on jostakin syystä kireä, opiskelija ei pidä ryhmänohjaajasta, silloin ryhmänohjaaja ei pysty auttamaan, vaan hän voi tehdä vain taustatyötä, jotta opiskelija ohjautuu heti alkuvaiheessa opolle ja kuraattorille.

4.3 Suunnitelma tunneällyn hyödyntämisestä ryhmänohjaajan työssä

Suunnitelman on tarkoitus kehittää ryhmänohjaajuutta edelleen, antaa sille uudenlainen näkökulma. Suunnitelma on laadittu niin, että se voidaan tarvittaessa toteuttaa muillakin toimialoilla Tredussa ja muissa oppilaitoksissa. Suunnitelman toteutuminen edellyttää organisaation johdolta täyttä tukea. Toimintatutkimus tukee tämän opinnäytetyön etenemistä, sillä siinä suunnitelman idea on kehittynyt vuorovaikutuksessa yhdessä opinnäytetyön tekijän ja opettajien kanssa. Koska opettajat ovat olleet itse kehittämässä ryhmänohjaajan työtä, on heidän helpompi kokea tekemänsä kehittäminen merkitykselliseksi.

Suunnitelman rakenne on laadittu saatujen tutkimustulosten pohjalta. Kun suunnitelman lähtökohdat tulevat siihen osallistuvilta itseltään, koetaan sen tekeminen merkitykselliseksi. Suunnitelma voidaan ottaa käyttöön heti ja näin se voi vaikuttaa kuluvan kuluvuoden 2013 - 2014 viimeisen eli neljännen jakson ensimmäisen vuoden ryhmänohjaajiin (uudet ryhmät aloittavat) ja lukuvuoden 2014 - 2015 ryhmänohjaajien tekemään opiskelijoiden perehdyttämiseen, ryhmänohjaajan tuntien suunnittelemiseen ja toteuttamiseen.

Suunnitelma voidaan toteuttaa verkko-oppimisympäristössä Moodlessa, joka on kaikkien koulutusalojen käytössä Tredussa. Näin toteutettuna materiaaleja on helppo lisätä, samoin kuin ajankohtaisten artikkelien, tutkimusten, kirjallisuuden ja uusien työkalujen lisääminen on helppoa. Opinnäytetyön tekijä pystyy päivittämään aineistoa ja määrittelemään kuka pystyy aineistoa lukemaan ja koska. Moodlen sisällysluettelo on opinnäytetyön liite 2.

Suunnitelmassa ensimmäisen osan muodostaa työn lähtökohta ja idea. Suunnitelma on mukaeltu versio opinnäytetyöstä. Miksi suunnitelma on tehty ja mitä hyötyä siitä on. Sen jälkeen esitellään tunneäly ja tarkastellaan tunneällyn tuomia hyötyjä oppilaitokseen. Tämän jälkeen käsitellään tunteita ja niiden tuomia hyötyjä opetusmaailmaan. Tarkemmin pohditaan tunnesuhteita, viestintä- ja tunnetaitoja. Neljänneksi tarkastellaan ryhmänohjaajuutta. Ensin on Tredun jo olemassa oleva materiaali ryhmänohjaajuudesta. Opinnäytetyön tekijän tuomassa osuudessa ryhmänohjaajuus on jaettu ryhmäyttämiseen, tunteiden itsesäätelyyn ja sosiaalisten taitojen kehittämiseen kuten opinnäytetyössäänkin. Suunnitelmassa on annettuna myös näihin osa-alueisiin etsityt ja testatut työkalut (kuusi työkalua/osa-alue).

Suunnitelman yhtenä osana voidaan siihen sisällyttää, että lukuvuoden 2013 - 2014 kolmannen jakson aikana järjestetään Tredun marata-alan ryhmänohjaajille koulutusta tunneälystä, positiivisuudesta ja tässä työssä tuotujen työkalujen käytöstä. Nämä asiat nousivat esille tehdystä tutkimuksesta. Kyseiset asiat olivat opettajien toiveita. Koulutukset voivat olla pääosin toiminnallisia, jossa ryhmänohjaajat itse pääsevät kokeilemaan annettuja työkaluja ja niiden toimivuutta. Itse

tekemällä ja kokeilemalla on monia hyötyjä kuten työkalujen tuleminen paremmin tutuiksi ja itsevarmuuden sekä –luottamuksen saaminen oman käytännön toteuttamiseen.

Kun lukuvuoden 2013 - 2014 neljännessä jaksossa aloitetaan uusien ryhmien kanssa, voidaan ottaa annetut työkalut käyttöön testattavaksi käytännössä. Ennen kesälo-malle lähtöä voidaan kerätä ryhmänohjaajilta mielipiteitä työkalujen käytöstä ja tehdä mahdolliset korjaukset ja lisäykset. Toinen käytännönkokeilu voidaan toteuttaa syksyllä 2014 uusien ryhmien aloittaessa opintonsa Tredussa marata-alalla. Jouluna 2014 voidaan nähdä Tredun omista tilastoista onko työkalujen käytöllä ollut merkitystä opiskelijoiden keskeyttämisen vähentämiseen. Jos ja kun tulokset osoittavat, että niillä on ollut merkitystä, voidaan ne ottaa pysyvään käyttöön ja voidaan laajentaa saatuja tuloksia muillakin toimialoilla Tredussa ja myöhemmin vielä muissakin oppilaitoksissa.

4.4 Toimintatutkimuksen luotettavuus

Toimintatutkimuksessa luotettavuuden arvioiminen on haasteellista. Kuitenkin jokaisessa tutkimuksessa luotettavuutta on jollakin tasolla arvioitava. Anttilan (2009, 146) mukaan luotettavuudessa on kyse siitä, että tutkitaanko tutkimuksessa juuri sitä mitä oli tarkoituskin tutkia. Kuinka hyvin tutkimusote, siinä käytetyt menetelmät ja saadut tulokset vastaavat asiaa, jota halutaan tutkia. Luotettavuutta parantaa muun muassa se, että kuinka samankaltainen on tutkimusympäristö sekä ympäristö, jossa tutkimustuloksia aiotaan soveltaa.

Koska toimintatutkimuksessa pyritään toiminnan kehittämiseen, muutoksen kautta, ei toistettavuuden vaatimus tai todellisuuteen vertailu olla kriteereinä. Vaan tutkimuksen luotettavuutta parantaa tutkijan tarkka kuvaus tutkimuksen etenemisestä. (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2000, 14). Luotettavuutta voidaan lisätä sillä, että tutkijalla on selkeä käsitys tutkittavasta toiminnasta, siitä miten se liittyy toimintaympäristöönsä ja mitä siitä on jo tiedossa. Toimintatutkimuksen tekee haasteelliseksi myös se, että sen tulokset tapahtuvat sosiaalisessa vuorovaikutustodellisuudessa.

Tämän toimintatutkimuksen luotettavuutta lisää se, että se on toteutettu vuorovaikutuksessa marata-alan opettajien kanssa. Tutkimuksessa oli tarkoitus tutkia tunneällyn eri osa-alueiden ja niiden tunnistamiseen sekä kehittämiseen liittyvien työkalujen hyödyntämistä ensimmäisen vuoden opiskelijoiden ryhmän ohjaamisessa. Lisäksi testattiin yhdessä ryhmänohjaajien kanssa vuorovaikutuksessa tunneällyn erilaisten työkalujen hyödyntämistä heidän työssään. Valitettavasti vastauksien pieni määrä ei sinällään tue luotettavuutta, mutta koska saadut vastaukset ovat samansuuntaisia, lisää se osaltaan luotettavuutta.

Opinnäytetyön tutkimusongelma oli selvittää millaisia tunneällyn työkaluja ryhmänohjaajat voivat hyödyntää Tredussa marata-alalla. Ja miten ryhmänohjaajat kokivat näiden työkalujen toimivan keskeyttämisen ehkäisyssä. Käytetyt menetelmät ovat tukeneet tutkimusta. Tutkimuksen luotettavuutta lisää myös se, että tutkijalla on itsellään selkeä käsitys tutkittavasta toiminnasta ja siitä miten se liittyy toimintaympäristöönsä ja mitä siitä on jo tiedossa.

”Tähdet tuntevat itsensä hyvin.” Janet Caplan.

5 Pohdinta

”Muista, että me kaikki olemme samanlaisia – kaikilla on tunteet.”

Tunne- ja vuorovaikutustaitojen yhdistäminen osaksi ryhmänohjaajuutta ja opetusta auttaa kehittämään opiskelijoiden oppimista. Tulevaisuudessa näitä taitojen tarvitaan vielä enemmän, sillä yhteistoiminnan ja elämänhallinnan taidot ovat tärkeimpiä asioita, joita oppilaitoksissa opiskelijoille opetetaan. Tulevaisuudessa opiskelijat ovat aktiivisia toimijoita ja opettajat tärkeimpiä yksittäisiä toimijoita, jotka voivat omalla toiminnallaan ja esimerkillään edistää opiskelijan tulevaisuuden taitojen oppimista. Näiden taitojen opettaminen vaatii kuitenkin muutosta sekä oppilaitoksilta että opettajilta. (Norrena 2013, 13 – 24.)

Tunne- ja vuorovaikutustaitojen opettaminen tuo mukanaan monenlaisia positiivisia vaikutuksia. Se saa opiskelijat tuntemaan, että heitä arvostetaan ja kunnioitetaan. On tutkittu, että esimerkiksi koulukiusaaminen vähentyy, kun oppilaitoksessa vahvistetaan ja tuetaan tunne- ja vuorovaikutustaitojen kehittämistä. Kyseisten taitojen katsotaan parantavan menestystä ja viihtymistä oppilaitoksessa. Opiskelijat saavat myös turvallisessa ympäristössä opetella omien tunteiden säätelyn taitoja. Käytännön esimerkkejä tunne- ja vuorovaikutustaitojen kehittämisestä ovat oppilaitoksessa esimerkiksi ryhmätyöt, roolileikit, yhteistoiminnallinen oppiminen, HOPS-keskustelut jne. Konkreettisia positiivisia vaikutuksia tunne- ja vuorovaikutusten kehittämisestä oppilaitoksissa ovat olleet muun muassa poissaolojen vähentyminen, keskeyttämisten ja erottamisten väheneminen, aggressiivisen käyttäytyminen väheneminen, opiskelijoiden koulutyöhön sitoutumisen kasvaminen jne. (Kokkonen 2010, 97 - 112.)

Opinnäytetyön tarkoitus oli tutkia tunneällyn eri osa-alueiden hyödyntämistä ensimmäisen vuoden opiskelijoiden ryhmän ohjaamisessa. Opinnäytetyö toteutettiin testaamalla tunneällyn hyödyntämisen erilaisia työkaluja ryhmänohjaajien työssä sekä keräämällä ryhmänohjaajien mielipiteitä siitä, millaisten keinojen avulla he ryhmänohjaajina voivat vaikuttaa opiskelijoiden keskeyttämisen vähentämiseen.

Opinnäytetyö toteutettiin toimintatutkimuksena, jossa ryhmänohjaajuutta lähestyttiin uudesta näkökulmasta käytännönläheisesti. Toimintatutkimus mahdollisti tutkijan ja opettajien vuorovaikutuksen, ja näin saatiin uutta tietoa ja ymmärrystä ryhmänohjaajuudesta. (vrt. Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2009, 58 – 62.)

Tutkimus osoitti, että ryhmänohjaajat käyttävät monipuolisesti erilaisia tunneällyn keinoja ryhmänohjaajuudessa. Tunneäly näkyi merkittävästi juuri ryhmäyttämisessä, tunteiden itsesäätelyssä ja sosiaalisten taitojen kehittämisessä. Tosin ryhmänohjaajat eivät välttämättä edes ajattele käyttävänsä tunneälyä. Ainoastaan yksi vastaajista mainitsi erikseen tunneällyn. Kaikilla vastaajista oli kuitenkin tunnistettavissa kaikissa vastauksissaan tunneällyn eri osa-alueita. Ehkä ryhmänohjaajat eivät miellä tunneälyä niin monipuoliseksi käsitteeksi kuin se on.

Sekä Tredussa että Jämsän ammattiopistossa ryhmänohjaajuus koetaan tärkeäksi ja sitä kehitetäänkin koko ajan. Molemmissa oppilaitoksissa nähdään myös, että ryhmänohjaajan tuntien lisäksi olisi hyvä, jos ryhmänohjaajalla olisi ammatillisia tunteja läpi lukuvuoden oman ryhmänsä kanssa. Näin ryhmänohjaaja oppisi paremmin tuntemaan opiskelijat ja puuttumaan mahdollisiin ongelmiin ajoissa. Tämä varhaisen puuttumisen keino nähtiin yhtenä tärkeänä keskeyttämisen ehkäisyinä. Ryhmänohjaajat voivat omalla asenteellaan edistää oman ja opiskelijoiden tunneällyn kehittymistä sekä muilla oppilaitoksen toimijoilla. Esimerkiksi myönteisen palautteen on katsottu energisoivan ihmistä, sekä saajaa että antajaa, mikä puolestaan luo molemminpuoleista arvostavaa vuorovaikutusta. (Katajainen & Lipponen & Litovaara 2003, 22 – 23.) Vuorovaikutuksessa kuuntelemme huomaamattammekin sanojen taakse. Otamme huomioon myös ilmeet ja eleet. Ihmisten kyky tulkita ilmeitä ja eleitä vaihtelee suuresti. (Davidson 2012, 51). Vuorovaikutuksessa tarvitaan tunneälykystä herkkyyttä myös asiakkaiden ja yhteistyökumppaneiden kanssa. Tänä päivänä, kilpailun koventuessa, ihmiset enenemässä määrin tekevät valintansa tunteen pohjalta. (Saarinen & Kokkonen 2002, 136 - 148.)

Yksi todella tärkeä toimijaryhmä ovat myös toiset opiskelijat. Jokainen toimija ja hänen oma tunneällynsä voivat tukea ja ohjata opiskelijaa hänen opinnoissaan. On ymmärrettävä, että jokainen tässä verkostossa on yhtä tärkeä toimija ja että kaikilla on mahdollisuus joko lisätä tai vähentää opiskelijan motivaatiota opintojaan kohtaan. Tunneällyn on katsottu lisäävän sosiaalista ja henkistä hyvinvointia. Tietoisesti tunneälyä kehittämällä ja käyttämällä sekä opiskelijat että muut toimijat voivat oppilaitoksessa paremmin. (Goleman 1995, 231 - 276.)

Hyvässä vuorovaikutuksessa tunnistamme itsemme sellaisena kuin olemme ja tiedämme miten voimme rakentaa toisen kanssa hedelmällistä yhteistyötä. Kun vuorovaikutuksessa otetaan huomioon myös tunteet puhutaan tunneviestinnästä. Tunneviestinnässä voi olla väärintulkinnan vaara, varsinkin jos ei pystytä erottamaan omia tunteita toisen tunteista. Koko tämän viestinnän kirjon ymmärtämiseksi tarvitaan tunneälyä. (Jabe 2006, 219 - 243.) Tärkeä osataito tunneälykkäässä

vuorovaikutuksessa on aktiivinen eli nonverbaalinen kuuntelu. Sillä saadaan edistettyä toisen ymmärtämistä toisen sanomisesta kiinnittämällä huomiota siihen mitä ei sanota. Tämä vaatii molempien osapuolten osallistumista vuorovaikutustilanteeseen.

Tunneällyn oppimisen ja kehittämisen kannalta ryhmässä oppiminen on yksi parhaimmista vaihtoehtoista, sillä siinä toiminnan lisäksi voidaan arvioida tehtävässä suoriutumisesta, ryhmän ihmissuhteiden kiinteyttä, pysyvyyttä ja yhteenkuuluvuuden tunnetta. Hyvä on pitää mielessä, ettei tunneälytaitojen oppiminen ole kiinni opetettavasta oppiaineesta. Jokaisen toimijan tulisi ymmärtää, hyväksyä ja hyödyntää erilaisuutta, toimia tasapuolisesti ja antaa muiden kehittää omaa voimaantumistaan sekä löytää merkityksellisiä asioita esimerkiksi oppimisesta. (Isokorpi 2004, 69 - 84.)

Ryhmässä toimiminen on arkea ammattiopistossa toimijoille. Ryhmässä toimimista voidaan tarkastella esimerkiksi kahdesta näkökulmasta. Toisaalta opiskelijoiden ryhmässä toimimista ja toisaalta oppilaitoksen muiden toimijoiden toimimisesta tiiminä. Tunneällyn käyttö sekä yksilö että ryhmätasolla on onnistumisen perusedellytyksiä. On tutkittu, että huipputiimin arvoja ovat muun muassa empatia, yhteistyökyky, avoin viestintä, halu parantaa työtehoa, itsetuntemus, aloitekyky ja ongelmien ennakointi, luottamus yhteisiin kykyihin, joustavuus, organisaatiotaju, sekä siteiden solmiminen muihin tiimeihin.

Käytännössä nämä asiat tarkoittavat sitä, että ryhmä ponnistelee yhteisvoimin, selkeillä säännöillä kohti yhteistä tavoitetta. Ryhmällä on samansuuntaiset odotukset ja he kykenevät arvioimaan objektiivisesti tiiminsä vahvuuksia ja heikkouksia. He uskaltavat myös puuttua heikosti tuottavien jäsenten toimintaan, osaavat antaa arvoa palautteelle ja oppivat tehdyistä huomioista. He kykenevät ymmärtämään ja neuvokkaasti hyväksikäyttämään oman organisaationsa palveluja. (Goleman 2001, 323 - 355.)

Uskon, että ryhmänohjaajien tunneälytaidot voivat toimia ja toimivat keskeisinä voimavaratekijöinä luoden muun muassa työhyvinvointia ja ehkäisevät opiskelijoiden keskeyttämistä. Virtasen (2013, 208 - 223) mukaan tunneälytaidot ovat erityisen keskeisiä opettajan työssä, mutta vielä tärkeämpinä niitä pidetään esimiestyössä oleville. Itse ajattelen, että ryhmänohjaajuus on eräänlaista esimiestyötä. Huomion arvioista on myös, että opiskelijat kokivat tunneälytaitojen olevan tärkeämpiä opettajille kuin esimiehille. (Virtanen 2013, 208 - 223).

Tavoitteena oli löytää ryhmänohjaajalle työkaluja, jotka tunneälyn eri keinoin auttavat muun muassa ryhmänohjaajia opiskelijoiden kanssa toimimisessa. Tavoitteena on, että työkalujen avulla saadaan aikaan opiskelijoiden keskeyttämisen vähentämistä. Rautiaisen (2013, 1 - 2, 193) mukaan toisen asteen koulutusta koskevan keskustelun aika on juuri nyt käsillä. Hän esittääkin väitöskirjassaan yhdeksi vaihtoehdoksi esimerkiksi ammattilukiota, sillä hänen mukaansa ammattilukiossa ei ole keskeyttäjiä. On vain uudelleen ajateltuja opintosuunnitelmia. Olen Mikkosen & Tynkkysen (2010, 30) kanssa samaa mieltä siitä, että ammattiopistot tulee nähdä kehitysyhteisöinä.

”Täydellisessä” maailmassa määrärahoja lisättäisiin ja ryhmänohjaajan tunteja lisättäisiin. Itse ajattelen, että joka arkiaamu voitaisiin esimerkiksi aloittaa ryhmänohjaajantunnilla, josta 30 minuuttia käytettäisiin yhteiseen ulkoiluun ja 30 minuuttia yhteiseen aamiaiseen. Vasta tuon ensimmäisen tunnin jälkeen aloitettaisiin normaalit oppitunnit. Näillä pienillä asioilla saisimme suuria tuloksia. Nuorten hyvinvoinnin lisääminen maksaa kyllä nopeasti itsensä takaisin muun muassa keskeyttämisen vähenemisen, parantuneiden oppimistulosten, valmistumisen aikataulussa pysymisen ja syrjäytymisen ehkäisyn kautta. Tässä mallissa yhdistyisi upeasti liikunnan tuomat hyödyt, terveellisen aamiaisen mallin sekä sosiaalinen vuorovaikutuksen.

Jo pelkästään liikunnalla saamme veremme kiertämään paremmin ja se johtaa parempiin oppimistuloksiin. Liikunta lisää mielihyvän kokemuksia, vähentää ahdistuneisuutta ja siirtää huomion pois negatiivisista tunteista itse liikunnan

suorittamiseen. (Saarinen & Kokkonen 2002, 58 - 60). Liikunnan ja syömisen lomassa voitaisiin keskustella erilaisista asioista ja näin erillistä ryhmänohjaajan tuntia ei välttämättä edes erikseen tarvittaisi. Koska tässä mallissa ryhmänohjaaja viettäisi enemmän aikaa opiskelijoiden kanssa, olisi hänen helppo huomata mahdollisia muutoksia opiskelijoissa ja puuttua niihin välittömästi. Tällainen säännöllinen ja ohjattu ryhmäkeskustelu on yksi tapa tukea myönteistä ryhmäkehitystä. Hyvin johdettuna ne muun muassa puhdistavat ryhmän ilmapiiriä, auttavat keskustelemaan vaikeistakin asioista ja luovat hyvin tärkeän pohjan paremmalle yhteisöllisyydelle. (Martela & Järvillehto 2012, 98). Tänä päivänä herääminen tuottaa monille nuorille vaikeuksia ja aamupala korvataan monesti esimerkiksi energiajuomalla. Kuitenkin on selvää, että ryhmän ja työyhteisön voidessa hyvin, voivat opiskelijatkin hyvin. Ja voidessaan paremmin opiskelijat myös oppivat ja opiskelevat tehokkaammin. Tällaisella toiminnalla voisi olla myös yllättäviä lisäetuja.

Toimiessamme ryhmänohjaajana tulee ottaa huomioon, että tunne muuttaa havaintoja ja ajattelu puolestaan tunnetta. Marata –alalla tehdään paljon erilaisia toiminnallisia harjoituksia ja tämä on hyvä, sillä mielikuvaharjoittelulla on tekemistä edistävä voima. Se nimittäin laajentaa ja suuntaa ajatteluamme haluamaamme suuntaan. Mielikuvaharjoittelu parantaa siis suoritustamme.

Meidän tulee hyväksyä kaikki tunteemme, olivatpa ne positiivisia tai negatiivisia. Näin voimme säädellä mielemme ja kehomme tunteiden perusteella tekemiä tulkintoja ja edesauttaa omaa ja muiden sosiaalista käyttäytymistä. Nähdäkseen laajasti ympärilleen, on opiskelijan katsottava ensin omaan mieleensä ja pidettävä koko ajan toivoa yllä. (Åhman 2012, 6 - 88.) Ammattiopiston toimijoiden tunneälykyys edistää hedelmällistä vuorovaikutusta. Myös arvot ja etiikka sisältyvät erilaisiin tunteisiin. Tunneälyn ja tunteiden ymmärtäminen auttaa meitä ymmärtämään paremmin mikä toimintaamme ohjaa.

Tämä tutkimus toi uutta tietoa ammatillisesta koulutuksesta tunneälyn näkökulmasta. Tulosten pohjalta on helppoa lähteä miettimään jatkotutkimusaiheita. Systemaattisella ja innovatiivisella ryhmänohjaajuuden kehittämällä voidaan

edistää tunneällyn positiivisia vaikutuksia esimerkiksi keskeyttämisen estämisessä ja vähentämisessä. Tämä tutkimus on osaltaan osoittanut ryhmänohjaajien kiinnostuksen ryhmänohjaajuuden kehittämiseen heidän toimiessaan vaativassa kasvatus- ja opetustehtävässä.

Seurantatutkimuksen kautta olisi mielenkiintoista tästä selvittää oliko annetuilla työkaluilla vaikutusta ensimmäisen vuoden opiskelijoiden keskeyttämisen ehkäisemiseen ja vähenemiseen. Ja miten työkalut tukivat ryhmänohjaajia käytännön työssä. Sekä miten toiset koulutusalat suhtautuvat tällaisiin työkaluihin. Jos kehittämissuunnitelma viedään käytäntöön ja ryhmänohjaajuuden työkalut ryhmäyttämiseen, tunteiden itsesäätelyyn ja sosiaalisten taitojen kehittämiseen otetaan osaksi ryhmänohjaajien tehtäviä, olisi kiinnostavaa nähdä millaiset vaikutukset niillä on vuosien varrella.

Mielenkiintoista olisi myös tutkia ja verrata millä keinolla on enemmän vaikutusta keskeyttämisen ehkäisyyn: työkalujen monipuolistamisella, yhteisen liikuntatuokion ja aamiaisen lisäämisellä, yhteisen ajan lisäämisellä ryhmänohjaajan ja opiskelijoiden välillä vai kenties jollakin aivan muulla. Koska Tredun opettajat toivoivat koulutusta ryhmänohjaajuuteen ja positiivisuuteen, olisi kiinnostavaa tutkia miten kyseiset koulutukset vaikuttaisivat opettajien kehittymiseen ryhmänohjaajina heidän omasta mielestään ja vaikuttaisiko tällainen koulutus myös keskeyttämisen ehkäisyyn ja vähentämiseen.

Mielestäni tämä tutkimus antaa hyvät lähtökohdat tunneällyn tutkimiseen ammatillisissa oppilaitoksissa. Tutkimus osoitti, että opettajat eivät välttämättä ymmärrä tunneällyn moninaisuutta ja tätä kautta he eivät kykene täysin hyödyntämään sen mahdollistamia positiivisia vaikutuksia kasvatus-, opetustyössä sekä omassa työhyvinvoinnissa ja työyhteisön hyvinvoinnin parantamisessa yhteisöllisyyttä lisäämällä.

Vaikka kuinka olisimme tietoisia omista tunteistamme, hallitsisimme omat impulssimme, toimisimme empaattisesti, sosiaalista vastuuta kantaen ja

optimistisesti suhtautuen, emme silti välttämättä onnistu vuorovaikutuksessa. (Katajainen & Lipponen & Litovaara 2003, 29 - 30). Vaikka kuinka kehittäisimme tunneälyämme, ei se välttämättä johda parempiin toimintatapoihin. Jokaisella meistä on oma tulkintamme todellisuudesta. Muutos alkaa itsestä.

”Aina ihmisen hymyillessä ja etenkin nauraessa hän tuo elämään jotakin tärkeää.”

LÄHTEET

Anttila, P. 2006. Tutkiva toiminta ja ilmaisu. Hamina: Akatiimi.

Anttila, P. 2009. Realistinen evaluaatio ja tuloksellinen kehittämistyö. Hamina: Akatiimi.

Aro, T. & Laakso, M-L. 2013. Taaperosta taitavaksi toimijaksi. Itsesäätelytaitojen kehitys ja tukeminen. Jyväskylä: Niilo Mäki Instituutti.

Bar-On, R. 1997. The Emotional Intelligence Inventory (EQ-I). Technical Manual. Toronto: Multi-Health Systems.

Barry, W. 2008. Emotional intelligence and Relational Trust. The Humanities and Social Sciences 69/4.

Birol, C. & Atamtürk, H. & Silman, F. & Sensoy, S. 2009. Analysis of the Emotional Intelligence Level of Teachers. Procedia, Social and Behavioral Sciences 1/1, 2606-2614.

Boyatzis, R. Sala, R. 2004. The Emotional Competence Inventory. Hauppauge: Nova Science Publishers, 147-189.

Brown, J. & Jones, S. & LaRusso, M. & Aber, L. (2010). Improving classroom quality: Teacher influences and experimental impacts on the 4Rs program. Journal of Educational Psychology 102(1), 153-167.

Davidson, R. 2012. The Emotional Life of Your Brain. Lontoo: Hodder & Stoughton.

Eftekhari, A. & Zoellner, L. & Vigil, S. 2009. Patterns of emotion regulation and psychopathology. Anxiety, Stress and Coping, 22(5), 571-586.

Eisenberg, N. & Fabes, R. & Guthrie, I. & Reiser, M. 2000. Dispositional emotionality and regulation: Their role predicting quality of social functioning. Journal of Personality and Social Psychology 78, 136-157.

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Garner, P. 2010. Emotional Competence and its Influences on Teaching and Learning. Educational Psychology Rewiev 22, 297-321.

Goleman, D. 1995. Emotional Intelligence. New York: Bantam Books.

Goleman, D. 1997. Tunneäly. Lahjakkuuden koko kuva. Helsinki: Otava.

Goleman, D. 1998. Working with Emotional Intelligence. New York: Bantam Books.
 Goleman, D. 2001. Tunneäly työelämässä. Helsinki: Otava.

Goleman, D. 2007. Sosiaalinen äly Helsinki: Otava.

Goleman, D. & Boyatzis, R. E. & McKee, A. 2002. Primal Leadership. Realizing the Power of Emotional Intelligence. Boston: Harvard Business School Press.

Hinton, C. & Miyamoto, K. & Della-Chiesa, B. 2008. Brain research, learning and emotions: Implications for education, research, policy and practice. European Journal of Education 43(1), 87-103.

Hirsjärvi, S. & Remes, P. & Sajavaara, P. 2000. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Hänninen, V. & Partanen, J. & Ylijoki, O. 2001. Sosiaalipsykologian suunnannäyttäjiä. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.

Isokorpi, T. 2003. Tunneälytaitojen ja yhteisöllisyyden oppiminen reflektoinnin ja ryhmäprosessin avulla. Väitöskirja. Tampereen Yliopisto. Ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskus. Hämeenlinna: Hämeen Ammattikorkeakoulu.

Isokorpi, T. 2004. Tunneoppia. Parempaan vuorovaikutukseen. Jyväskylä: PS-kustannus.

Jabe, M. 2006. Kyvyt käyttöön. Eväitä esimiestyöhän. Helsinki: Kirjapaja.

Kankaanranta, M. & Mikkonen, I. & Vähähyyppä, K. 2012. Tutkittua tietoa oppimisympäristöistä. Verkkojulkaisu. www.opi.fi/julkaisut
[http://www.opi.fi/download/147821 Tutkittua tietoa oppimisymparistoista.pdf](http://www.opi.fi/download/147821_Tutkittua_tietoa_oppimisymparistoista.pdf)

Katajainen, A. & Lipponen, K. & Litovaara, A. 2003. Voimavarat käyttöön. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Kalliomaa, S. & Kettunen, S. 2010. Luottamus esimiestyössä. Helsinki: WSOYpro Oy.

Kataja, J. & Jaakkola, T. & Liukkonen, J. 2013. Ryhmä liikkeelle! Juva: Bookwell Oy.

Kauravaara, K. 2013. Mitä sitten, jos ei liikuta? Väitöstutkimus. Jyväskylä: Kopijyvä Oy.

Klemola, U. 2009. Opettajaksi opiskelevien opettajien vuorovaikutustaitojen kehittäminen liikunnan aineenopettajakoulutuksessa. Väitöstutkimus. Jyväskylä: Jyväskylän Yliopisto.

Kokkonen, M. 2010. Ihastuttavat, vihastuttavat tunteet. Opi tunteiden säätelyn taito. Juva: WS Bookwell Oy.

Kolari, P. 2010. Tunneälyjohtaminen asiantuntijaorganisaation muutoksessa. Akateeminen väitöskirja. Tampereen Yliopisto. Kasvatustieteellinen tiedekunta. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy.

Kuula, A. 2000. Toimintatutkimus. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.

Kuusela, M. 2005. Sosioemotionaalisten taitojen harjaannuttaminen, oppiminen ja käyttäminen perusopetuksen kahdeksannen luokan tyttöjen liikuntatunneilla. Liikunnan ja kansanterveyden julkaisuja 165, Jyväskylä.

Kuuskorpi, M. 2012. Tulevaisuuden fyysinen oppimisympäristö. Turku: Painosalama Oy.

LaBillois, J. & Lagacé-Séguin, D. 2009. Does a good fit matter? Exploring teaching styles, emotion regulation, and child anxiety in the classroom. *Early Child Development and Care* 179(3), 303-315.

Lahtinen, A. 2010. Liikunnan aineenopettajaopiskelijoiden vuorovaikutustaitojen kehittyminen tunne- ja vuorovaikutuskurssin aikana. Väitöskirja. Jyväskylä: Jyväskylän Yliopisto.

Linturi, H. & Rubin, A. 2011. Toinen koulu, toinen maailma. Oppimisen tulevaisuus 2030. Tampere: Uniprint Suomen yliopistopaino Oy.

Lunabba, H. 2013. När vuxna möter pojkar i skolan – insyn, inflytande och sociala relationer. Väitöskirja. Mathilda wrede-institutet forskningsserie 1/2013. Helsinki: Helsingin Yliopisto.

Lyubomirsky, S. 2009. Kuinka onnelliseksi? Helsinki: Basam Books Oy.

Lyubomirsky, S. 2013. The myths of happiness: What should make you happy, but it doesn't, what shouldn't make you happy, but does. New York: Penguin Press.

Manninen, J. & Burman, A. & Koivunen, A. & Kuittinen, E. & Luukannel, S. Passi, S. & Särkkä, H. 2007. Oppimista tukevat ympäristöt – Johdatus oppimisympäristöajatteluun. Helsinki: OPH.

Martela, F. & Järvillehto, L. 2012. Ammattiosaajan hyvä elämä. Näköisjulkaisu. Ehkäisevä päihdetyö EHYT ry.

Metsämuuronen, J. 2008. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

Mikkonen, J. & Tynkkynen, L. 2010. Terve amis! Ammattiin opiskelevien terveyden taustatekijät: 50 toimenpide-ehdotusta terveyserojen kaventamiseksi. Pori: Kehitys Oy.

Määttä, S. & Kiiveri, L. & Kairaluoma, L. 2011. Motivoimaa-hanke ammatillisen nuorisoasteen koulutuksessa. Tutkimusjulkaisu. Niilo Mäki Instituutti.

Nokelainen, P. & Ruohotie, P. 2006. Johtamisen tunneäly työntekijöiden kokemana. Ammattikasvatuksen aikakauskirja 8/1, 62-72.

Nokelainen, P. & Tirri, K. 2007. Empirical Investigation of Finnish School Principals Emotional Leadership Competencies. Teoksessa Saari S. & Varis T. (toim.) Ammatillinen kasvu. Tampereen yliopisto. Ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskus. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy, 424-438.

Norrena, J. 2013. Opettaja tulevaisuuden taitojen edistäjänä. Väitöskirja. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

O'Boyle, E. & Humphrey, R. & Pollack, J. & Hawver, T. & Story, P. 2011. The relation between emotional intelligence and job performance: meta-analysis. Journal of Organizational Behavior: volume 32, issue 5, 788-818.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2009. Kehittämistyön menetelmät. Helsinki: WSOYpro.

Perry, C. & Ball, I. 2008. Identifying the Underlying Dimensions of Teachers' Emotional Intelligence, Problems of Education in the 21st Century. Peculiarities of Contemporary Education 7, 89-98.

Pietikäinen, A. 2009. Joustava mieli. Vapaudu stressin, uupumuksen ja masennuksen yliotteesta. Porvoo: WS Bookwell Oy.

Rantanen, J. 2013. a. Tunteella! Voimaa tekemiseen. Helsinki: Talentum.

Rantanen, J. 2013. b. Vaikuta tunteisiin! Lisää voimaa tekemiseen. Helsinki: Talentum.

Rautiainen, M. 2013. "Onko teillä ammattia? Meilläpä on!". Akateeminen väitöskirja. Oulu: Oulun yliopisto.

Reed, T. 2005. Elementary Principal Emotional Intelligence. Leadership Behavior and Openness: An Exploratory Study. The Ohio State University.

Saarinen, M. 2002. Tunne älysi, älyä tuntevasi. Juva: WS Bookwell Oy.

Saarinen, M. 2007. Tunneälykäs esimiestyö. Esimiesten kykypohjaisen tunneälyosaamisen laadullinen kuvaaminen ja määrällinen mittaaminen. Väitöskirja. Helsinki: Edita Prima Oy.

Saarinen, M. & Kokkonen, M. 2002. Tunneäly. Kohti KOKOnaista elämää. Juva: WS Bookwell Oy.

Salovey, P. & Mayer, J. D. 1990. Emotional Intelligence. *Imagination, Cognition and Personality* 9, 185-211.

Sardo, S. 2004. Learning to display emotional intelligence. *Business Strategy Review* 15(1), 14-17.

Seligman, M. 2008. Aito onnellisuus. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Siira, J. & Saarinen, M. 2011. Tunnekartalle. Tietoisempaan tunne-elämään. Helsinki: Kirjapaja.

Simström, H. 2009. Tunneälytaidot ikäjohtamisessa. Esimiehen tunneälytaidot ja niiden tärkeys henkilöstön arvioimana. Akateeminen väitöskirja. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy.

Suomen virallinen tilasto (STV). 20.3.2012. Koulutuksen keskeyttäminen. Helsinki: verkkojulkaisu. Viitattu 20.6.2014. www.tilastokeskus.fi, tilastot, koulutus, Koulutuksen keskeyttäminen, 2010, Keskeyttäminen lisääntyi ammatillisessa koulutuksessa. http://www.stat.fi/til/kkesk/2010/kkesk_2010_2012-03-20_tie_001_fi.html

Takanen, K. 2011. Tunne lukkosi. Vapaudu tunteiden vallasta. Helsinki: WSOY.

Valtonen, R. 2009. Kehityksen ja oppimisen ongelmien varhainen tunnistaminen LENE –arvioinnin avulla. Väitöskirja. Jyväskylä: Jyväskylä University Printing House.

Vesely, A., Sakslofske, D. & Leshied, A. 2013. Teachers – The Vital Resource. The Contribution of Emotional Intelligence to Teacher Efficacy and Well-Being. *Canadian Journal of School Psychology* 28/1, 71-89.

Vigoda-Gadot, E. & Meisler, G. 2010. Emotions in management and the management of emotions: The impact of emotional intelligence and organizational politics on public sector employees. *Public Administration Review* 70(1), 72-86.

Vilkko-Riihelä, A. 1999. Psykyke. Psykologian käsikirja. Helsinki: WSOY.

Virtanen, M. 2013. Opettajan emotionaalinen kompetenssi. Akateeminen väitöskirja. Tampere: Suomen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print.

Virtanen, M. & Kivimäki, M. & Luopa, P. & Vahtera, J. & Elovainio, M. & Jokela, J. & Pietikäinen, M. 2009. Staff reports of psychosocial climate at school and adolescents' health, truancy and health education in Finland. *European Journal of Public Health* 19(5), 554-560.

Wong, C. & Wong, P. & Peng, K. 2010. Effect of Middle-Lever Leader and Teacher Emotional Intelligence on School Teachers' Job Satisfaction. *Educational Management Administration & Leadership* 38/1, 59-70.

Zins, J. & Bloodworth, M. & Weissberg, R. & Walhberg, H. 2004. Building academic success on social and emotional learning: What the research says. New York: Teachers College Press.

Yli-Luoma, P. 2003. Hyvä opettaja. Sipoo: International Multimedia & Distance Learning.

Åhman, H. 2012. Mielen johtaminen organisaatiossa. Helsinki: SanomaPro.

LIITTEET

Liite 1: Ryhmänohjaajan tehtävät Tredussa

(luonnos 29.11.2013)

HYVISSÄ AJOIN ENNEN LUKUVUODEN/KOULUTUKSET ALKUA:

- osallistuu oman koulutusalan markkinointiin ja tiedotustilaisuuksiin
- tutustuu opiskelijaryhmänsä tuleviin opintoihin ja työjärjestykseen (Wilma)
- tarkistaa opiskelijaryhmänsä nimilistan (Wilma)
- noutaa ryhmälle tarvittavat lomakkeet yms. opintotoimistosta (opiskelijan opas jne.)
- tutustuu opiskelijoiden kesän aikana palauttamiin opiskelupaikan vastaanottaminen ja perustietolomakkeen tietoihin opintotoimistossa
- tarkistaa ryhmänsä tulevan työjärjestyksen ennen jakson alkua ja tiedottaa muutoksista

TEHTÄVÄT LUKUVUODEN ALUSSA:

- ilmoitus saapumattomista opiskelijoista opintotoimistoon ja opinto-ohjaajalle
- perehdyttämisen aloittaminen (ryhmän perehdyttäminen jatkuu koko opintojen ajan)

TUTUSTUMINEN, RYHMÄYTTÄMINEN, OPISKELUTAIDOT, SITOUTTAMINEN JNE.

- ryhmään tutustuminen ja ryhmän tutustuminen
- ryhmäyttäminen (jatkuu koko opintojen ajan)
- opiskelutekniikoihin perehdyttäminen
- sitouttaminen opiskeluun (jatkuu koko opintojen ajan)
- ryhmän edustajan valinta (ilmoitus opintotoimistoon)
- oppilaskunta- ja tutortoiminnan esittely
- oppilaitoksen tarjoaman harrastus- ja kilpailutoiminnan esittely

TIETOJÄRJESTELMIEN KÄYTTÖÖN TUTUSTUTTAMINEN

- tietojärjestelmien käyttäjätunnusten ja salasanojen hakeminen opintotoimistosta
- tutustuminen Wilmaan
- opiskelijan henkilötietojen tarkastus
- oma ryhmätunnus
- työjärjestys
- ryhmänohjaajan yhteystiedot

OPISKELUYMPÄRISTÖÖN TUTUSTUTTAMINEN UUSIEN OPISKELIJOIDEN KANSSA

- tiloihin tutustuminen; yhteiset tilat, sosiaalitilat, pukukaapit jne.
- ruokailukäytännöt (KELA-kortti)
- opintotoimiston, opiskelijapalveluiden jne. esittely

OPISKELIJAN OPPAASEEN TUTUSTUMINEN/KERTAUS

- lukuvuosi ja loma-ajat

- hyvät tavat ja käyttäytyminen
- järjestyssäännöt, ohjeet ja toimintatavat (läsnäolon tärkeys ja poissaolon ilmoituskäytäntö jne.)
- työrauhaan ja turvallisuuteen liittyvät asiat

OPETUSSUUNNITELMAAN TUTUSTUMINEN/KERTAUS

- ammatin ja tutkintorakenteen esittely
 - käsitteiden avaaminen (HOPS, HOJKS jne.)
 - työssäoppiminen ja ammattiosaamisen näytöt
 - arviointi
 - suoritusten uusimiskäytänteiden esittely
 - osaamisen tunnustamiseen ja tunnistamiseen liittyvät tehtävät (mm. vapaasti valittavien opintojen arviointien hyväksyminen)
 - tiedottaminen kansainvälisestä toiminnasta
- henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman (HOPS) laatiminen/päivittäminen yhdessä opiskelijan kanssa (muista Wilma -kirjaukset)
 - opiskelijoiden henkilökohtaisen opetuksen järjestämissuunnitelman (HOJKS) – laatiminen/päivittäminen yhteistyössä oppilaitoksen erityisopetuksesta vastaavan henkilön kanssa
 - opintotoimiston kanssa hoidettavat asiat (todistukset, matkatukiasiat jne.)
 - yhteistyö huoltajien kanssa (mm. yhteydenotot, kotiväenillat)
 - opintojaan aloittavien opiskelijoiden perusopetuksen alkuperäisten todistusten vertaaminen toimitettuihin jäljennöksiin opinto-ohjaajan kanssa

OPINTOJEN AIKANA:

RYHMÄN TOIMIMINEN

- tarkistaa ryhmänsä tulevan työjärjestyksen ennen jakson alkua ja tiedottaa muutoksista
- edistää ryhmän ryhmäytymistä opiskelun aikana
- sitouttaminen opiskeluun (jatkuu koko opintojen ajan)
- varmistaa jaksoittain, että ryhmän KAIKKI arvioinnit on tehty Wilmaan
- valmistelee katsauksen ryhmänsä opiskelutilanteesta ja osallistuu opiskelijahuoltoryhmän kokouksiin (ryhmänohjaaja tekee aloitteen asian tai asioiden käsittelemiseksi)
- opiskelijan oppaan sisällön kertaus sekä opiskeluasenteiden, hyvien tapojen, hyvän käyttäytymisen ja sääntöjen noudattamisen tärkeyden esille tuominen luokan yhteisessä työskentelyssä
- huolehtii tiedottamisesta (ryhmälle ja ryhmältä)
- osallistuu ryhmänsä kurinpidollisten asioiden hoitamiseen
- tiedottaminen kansainvälisestä toiminnasta
- palautteen kerääminen ja toiminnan kehittäminen (Inka/webropol?)

YHTEISTYÖ

- henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman (HOPS-keskustelu) päivittäminen yhdessä opiskelijan kanssa (ammattillisen kasvun ja tutkinnon loppuun suorittamisen tukeminen)

- henkilökohtaiset keskustelut opiskelijan kanssa mahdollisissa ongelmatilanteissa (poissaolot / opintomenestys/tarvittava tuki)
- tekee yhteistyötä opinto-ohjaajan, erityisopettajan, kuraattorin, terveydenhoitajan, oppilaitospastorin/diakonin jne. kanssa opiskelijoiden asioihin liittyen
- tekee yhteistyötä toisen ryhmänohjaajan kanssa opiskelijan siirtyessä toiseen ryhmään
- työssäoppimiseen liittyvät tehtävät alakohtaisesti
- tilastointipäivään liittyvät tehtävät

OPISKELIJAN OHJAAMINEN

- valinnaisiin opintoihin ja koulutusohjelmavalintoihin ohjaaminen yhdessä opinto-ohjaajan kanssa
- seuraa henkilökohtaisten opiskelusuunnitelmien (HOPS) toteutumista (Wilma)
- erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden kartoitus yhdessä oppilaitoksen erityisopetuksesta vastaavan henkilön kanssa
- opiskelijoiden läsnäolon seuranta (ilmoitus 2 viikon poissaolosta)

OPINTOJEN LOPUSSA:

- Huolehtii tiedottamisesta (ryhmälle ja ryhmältä)
- HOPS-keskustelut (jatko-ohjaussuunnitelma)
- opintosuoritusotteen tarkastaminen
- kadonneiden opintoviikojen metsästys
- stipendien valmistelu päätöksiä varten
- tutkintotodistuksen tarkistaminen ja allekirjoituksista huolehtiminen
- palautteen kerääminen ja toiminnan kehittäminen (Inka/webropol?)

Liite 2: Suunnitelman sisällysluettelo

1. Kehittämissuunnitelman lähtökohdat ja idea
2. Tunneäly ja sen hyödyt
3. Tunteet ja niiden hyödyt
 - a. Tunnesuhteet
 - b. Viestintä- ja tunnetaidot
4. Ryhmänohjaus
 - a. Ryhmänohjaajan tehtävät Tredussa
 - b. Ryhmyttäminen
 - i. TYÖKALU 1: PERINTEISET PATSAAT (Kataja & Jaakkola & Liukkonen 2011)
 - ii. TYÖKALU 2: KUTSUMUSKARTTA (Martela & Järvilehto 2012)
 - iii. TYÖKALU 3: TUTUSTUMISLEIKKI
 - iv. TYÖKALU 4: PIENENEVÄ ALA (Kataja & Jaakkola & Liukkonen 2011)
 - v. TYÖKALU 5: KÄTTELY TYÖKALU (Kataja & Jaakkola & Liukkonen 2011)
 - vi. TYÖKALU 6: KEHO HEREILLE (Kataja & Jaakkola & Liukkonen 2011)
 - c. Tunteiden itsesäätely
 - i. TYÖKALU 1: TUNTEIDEN ILOTULITUS (Kataja & Jaakkola & Liukkonen 2011)
 - ii. TYÖKALU 2: KYSYMYKSIÄ KESKUSTELUN VIRITTÄMISEKSI (Furman & Ahola 2002)
 - iii. TYÖKALU 3: KUKA MINÄ OLEN? & MITÄ MINÄ OLEN 5 VUODEN PÄÄSTÄ? –TAULUT
 - iv. TYÖKALU 4: OMA TYYTYVÄISYYS (Saarinen 2003)
 - v. TYÖKALU 5: TUNTEIDEN HERÄÄMINEN (Saarinen 2003)
 - vi. TYÖKALU 6: OMIEN TUNNETAITOJEN TILA JA KEHITTÄMINEN (Saarinen 2003)
 - d. Sosiaalisten taitojen kehittäminen
 - i. TYÖKALU 1: ITSETUNTEMUS (Kalliomaa & Kettunen 2010)
 - ii. TYÖKALU 2: MILLAINEN OLEN VUOROVAIKUTUSTILANTEESSA
 - iii. TYÖKALU 3: VOIMAVAROJEN KARTOITTAMINEN (Furman & Ahola 2002)
 - iv. TYÖKALU 4: MINÄ JA MUUT, sosiogrammi
 - v. TYÖKALU 5: MIKÄ TEKEE SINUT ONNELLISEKSI?
 - vi. TYÖKALU 6: SOSIAALISET JA VUOROVAIKUTUSTAITOT